

RELATÓRIO DE ESTÁGIO CURRICULAR



Relatório de estágio curricular apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Nova de
Lisboa, no âmbito do Mestrado em Ciências
Jurídicas Empresariais para obtenção do grau
de Mestre em Direito

Orientação FDUNL: Professora Doutora
Helena Pereira de Melo

Supervisão CITE: Dra. Sandra Ribeiro

Rita Nascimento e Oliveira Botelho de Brito

LISBOA 2013

Agradecimentos

Agradeço à CITE e a todos os que me acolheram e disponibilizaram todo o apoio necessário à realização deste estágio curricular.

Pela natureza do estágio, exigente de uma forte componente de discussão prática de matérias novas e de um intensivo apoio na produção de pareceres e informação jurídica, merece todo o meu reconhecimento e imensa gratidão o auxílio e boa vontade que a equipa de juristas em primeira linha, assim como a direcção, pessoal de apoio e técnicos da Comissão demonstraram incansavelmente, com prejuízo do seu próprio trabalho e agenda ao longo de cinco meses, que guardo com muita estima.

À Professora Doutora Helena Pereira de Melo, pelo seu apoio na elaboração do relatório e incomparáveis disponibilidade e prontidão no esclarecimento das questões que foram surgindo ao longo do processo de redacção, o meu sincero agradecimento e consideração.

Declaração anti-plágio

Declaro que este trabalho é integralmente da minha autoria, estando devidamente referenciadas as fontes e obras consultadas, bem como identificadas de modo claro as citações dessas obras.

Modo de citar

As referências bibliográficas feitas ao longo do texto são citadas de forma uniforme, indicando-se o nome académico do autor, o título da obra, o local de publicação, o ano da publicação e a página.

Na bibliografia indicada no final far-se-á a referência completa dos elementos acima mencionados bem como a inclusão do nome completo do autor, pela ordem alfabética do último nome académico por que são conhecidos.

Abreviaturas

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

BCE - Banco Central Europeu

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CE - Comissão Europeia

CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal

CC - Código Civil

CCP - Confederação do Comércio Português

CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

CIP - Confederação da Indústria Portuguesa

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

CTP - Confederação do Turismo Português

FDUNL - Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

FMI - Fundo Monetário Internacional

IRCT - Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho

MEE - Ministério da Economia e do Emprego

MTSS - Ministério do Trabalho e da Segurança Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

UGT - União Geral de Trabalhadores

DECLARAÇÃO ANTI-PLÁGIO 3

Índice

MODO DE CITAR 3

ABREVIATURAS 4

INTRODUÇÃO 7

1. CARACTERIZAÇÃO DA CITE

1.1. Origem e relevância 9

1.2. Missão, visão e valores	10
------------------------------	----

1.3. Composição e organização interna	10
---------------------------------------	----

1.4. Atribuições 12

2. DURAÇÃO E FASEAMENTO DO ESTÁGIO

3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS 16

3.1. Abordagem teórica: estudo e enquadramento 17

3.1.1. Legislação relevante: nacional e comunitária	18
---	----

3.1.2. Estudo de pareceres, queixas e pedidos de informação 203.2. Abordagem prática 223.2.1. Análise de queixas 223.2.1.1. Queixa sobre igualdade e não discriminação 22

3.2.1.2. Queixa sobre conciliação da actividade profissional

com a vida familiar e pessoal 26

3.2.2. Emissão de pareceres 30

3.2.2.1. Emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental

3.2.2.2. Emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos

3.3. Atendimento ao público e análise de contratos de trabalho 393.3.1. Atendimento telefónico e presencial 39

Relatório de Estágio Curricular - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

3.3.2. Atendimento via correio electrónico	43
3.3.3. Análise de comunicações de não renovação de contratos	48
3.4. Resumo da actividade: quadro ilustrativo	49
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
4.1. Análise crítica das actividades desenvolvidas	52
4.2. Relação com o orientador	54
4.3. Expectativas sobre o estágio	55
4.4. Relevância atribuída ao estágio	56
BIBLIOGRAFIA e WEBGRAFIA	57
ANEXOS	59
Anexo 1: Parecer n.º261/CITE/2012	59
Anexo 2: Parecer n.º246/CITE/2012	67

“And finally, in our time a beard is the one thing that a woman cannot do better than a man, or if she can her success is assured only in a circus.”

— John Steinbeck, *Travels with Charley: In Search of America*

INTRODUÇÃO

O presente relatório contém a descrição e enquadramento das actividades desenvolvidas ao longo do estágio na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ao longo de 5 meses. A sua elaboração observa a estrutura determinada pelo Regulamento dos Estágios Curriculares¹ da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa e tem por objectivo relatar a minha experiência de trabalho na CITE ao abrigo do Protocolo de Estágio celebrado entre as duas instituições. O estágio serviu o intuito de permitir uma abordagem à actividade profissional em matérias relacionadas com domínios específicos do mestrado, neste particular com especial foco no ramo de Direito Laboral ligado às matérias da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

A organização do relatório obedece à seguinte estrutura: caracterização da instituição, descrição do estágio e enquadramento das actividades desenvolvidas no

¹ Ver Regulamento dos Estágios curriculares [Em linha]. Disponível em <http://www.fd.unl.pt/Anexos/3231.pdf>.

“6- Estrutura do relatório

O relatório final de estágio deverá tendencialmente obedecer à seguinte estrutura:

1. Caracterização da instituição na qual o estágio foi efectuado
2. Duração do estágio (e seu eventual faseamento)
3. Descrição das actividades desenvolvidas
4. Análise crítica das actividades desenvolvidas
5. Relação com o orientador
6. Expectativas sobre o estágio anteriores ao início do mesmo
7. Correspondência entre a realidade e as expectativas
8. Relevância atribuída ao estágio
9. Sugestões”.

âmbito das atribuições da CITE. O esquema seguido respeita e engloba, ainda, considerações pertinentes relativas ao trabalho desenvolvido e a apreciação global do mesmo, englobadas nas partes introdutória e de conclusão.

Assim, a primeira parte procede à caracterização da CITE, em particular da sua estrutura orgânica, missão e competências. O seu enquadramento possui como fio condutor a Lei Orgânica² e inclui uma breve resenha histórica da instituição.

A segunda parte consiste na apresentação do Plano de Estágio proposto e das actividades desenvolvidas em cada etapa do mesmo.

A terceira parte debruça-se sobre o trabalho desenvolvido e as matérias abordadas, e encontra-se dividida em três partes, coincidentes com a natureza das funções exercidas. Procurou-se, assim, conferir uma lógica funcional e cronológica a este capítulo, em detrimento de uma agregação temática das matérias tratadas.

A Conclusão engloba os restantes pontos do Regulamento (ponto 4 até ponto 9), englobados sob a epígrafe “Considerações Finais”, uma vez que possuem uma natureza mais subjectiva de apreciação do trabalho desenvolvido e motivações subjacentes à eleição do domínio do Direito e da instituição de estágio, que evidentemente variam de indivíduo para indivíduo. Nesta procurou-se elucidar acerca da motivação que presidiu à realização do estágio curricular na instituição em causa e na relevância que o mesmo possui para o Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais, assim como pretende conferir uma visão global do estágio, numa perspectiva crítica e construtiva.

² Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de Março.

1. CARACTERIZAÇÃO DA CITE

1.1. Origem e relevância

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de Setembro³ e veio cumprir o desígnio de garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, reforçando assim o preceituado na Constituição de 1976 relativamente ao princípio da igualdade⁴.

Este diploma, ciente do longo caminho a trilhar no campo da igualdade efectiva entre homens e mulheres, nomeadamente na remuneração auferida, atribuiu à CITE, entre outras competências, a responsabilidade de promover progressivamente os conceitos de trabalho igual e de valor igual⁵.

Saudando o novo regime criado por este diploma e as alterações trouxe em matéria de igualdade, não deve contudo olvidar-se que a implementação do mesmo teve como enquadramento a candidatura de adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia em 28 de março de 1977 assim como um forte contributo das associações sindicais que pugnaram pela sua imediata e plena entrada em vigor.

Decorridos mais de trinta anos desde a criação da CITE, veio o Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro aprovar a sua Lei Orgânica, definir a sua natureza e fixar a respectiva estrutura, atribuindo-lhe personalidade jurídica e autonomia administrativa⁶.

³ Art. 14.º - 1 do Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de Setembro: “É instituída junto do Ministério do Trabalho a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objectivo de promover a aplicação das disposições do presente diploma”,

⁴ Art. 13º - 1. “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.”

2- “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

⁵ Vd. Art.23º Código do Trabalho.

⁶ Vd. Art.1.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro (Lei Orgânica).

1.2. Missão, Visão e Valores

De acordo com o Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março a CITE possui como Missão “prosseguir a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo”⁷.

Posicionando-se como “entidade promotora da igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em contexto laboral e de formação”, norteia a sua acção pelos valores da igualdade, independência e informação, este último de particular relevância no contacto com os trabalhadores e entidades empregadoras.

1.3. Composição e organização interna

A CITE é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. Encontra-se sob a tutela do Ministério da Economia e do Emprego, e supervisão do membro do governo responsável pela área da Solidariedade e da Segurança Social. É um órgão colegial tripartido com a seguinte composição: quatro representantes do Estado, quatro representantes sindicais (CGTP-IN e UGT) e quatro representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).⁸

Delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, carecendo para tal de reunir a maioria dos membros reunidos em plenário.⁹

A CITE não possui mapa de pessoal, sendo todos os recursos humanos necessários ao seu funcionamento, assim como os encargos assegurados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)¹⁰

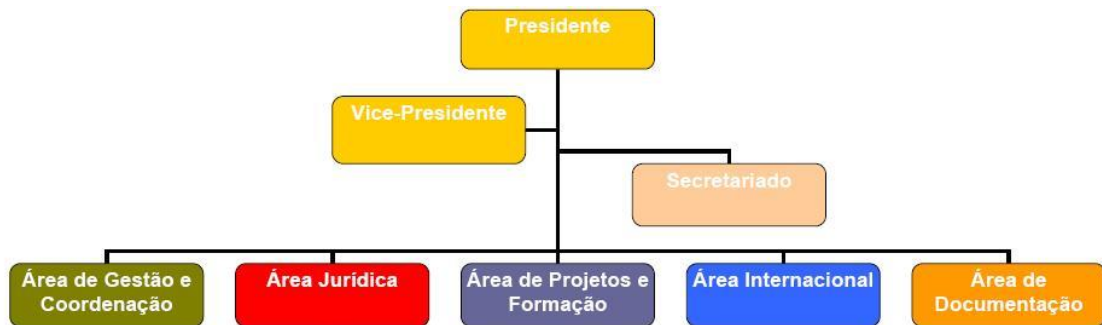
⁷ Vd. Art.2.º do Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março.

⁸ Vd Art.6.º do Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março.

⁹ Vd Art.10.º do Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março.

¹⁰ Vd Art.11.º do Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março.

A organização interna encontra-se dividida em cinco áreas de actividade:



De acordo com o Plano de Actividades¹¹, as responsabilidades de cada área podem caracterizar-se da seguinte forma:

“A Área de Gestão e Coordenação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão dos recursos humanos. (...) assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias.(...)”

“A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral. Colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão. Realiza o atendimento especializado. Colabora nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Cabe-lhe, ainda, a ligação jurídica à ACT.”

“A Área de Projetos e Formação colabora na promoção do diálogo social em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral. Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Compete-lhe, também, a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.”

¹¹ *Plano de Actividades 2012*, CITE, Ministério da Economia e do Emprego, pp. 9, 12, 15,18, 21. Disponível [em linha] em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/instrumentosgestao_005.html

“A Área internacional é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da EU.”

“A Área de documentação assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- a) Disponibilizar informação no sítio da CITE;
- b) Divulgar as atividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras;
- c) Apoiar a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação;
- d) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;
- e) Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.”

1.4. Atribuições

À CITE, no âmbito das suas competências próprias e de assessoria, de diálogo social, de apoio técnico e registo¹², compete:

- “- Emitir pareceres e analisar queixas, a pedido de qualquer pessoa interessada;
- Emitir pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental;
- Emitir pareceres prévios no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos;
- Prestar informação e apoio jurídico;
- Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação colectiva de trabalho;

¹² Vd Art.3.º 4.º e 5.º do Decreto Lei 76/2012 de 26 de Março.

- Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, emprego ou formação profissional;
- Proceder a diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes;
- Promover o Diálogo Social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral;
- Promover e elaborar estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, concepção e desenvolvimento de projectos;
- Proceder a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos;
- Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em acções e projectos afins à missão da CITE.”

2. DURAÇÃO E FASEAMENTO DO ESTÁGIO

O estágio, de natureza curricular, teve início a 17 de Setembro de 2012 e término a 18 de Janeiro de 2013. A sua realização, necessária para efeitos de Trabalho Final de Mestrado na Área das Ciências Jurídicas Empresariais na UNL foi coordenada pela Dra. Sandra Ribeiro, Presidente da CITE, designada como Supervisora Interna e responsável pelo acompanhamento e atribuição das tarefas desempenhadas¹³.

O estágio decorreu na sua totalidade no Gabinete Jurídico tendo sido dividido em duas partes distintas. Numa primeira fase, subordinada ao objectivo de assimilar a instituição e o trabalho por esta desenvolvido, foi-me facultada informação institucional acerca da CITE, uma compilação de legislação relevante no domínio das suas competências, e diversos pareceres emitidos no âmbito de diversos casos. O enquadramento foi complementado pela exploração do website da CITE e da informação neste disponibilizada.

Posteriormente, em meados do mês de Outubro, iniciou-se a produção do trabalho jurídico com a distribuição de queixas e processos cuja análise e discussão foi acompanhada pela equipa de juristas, assim como o atendimento jurídico ao público. Durante este período e até ao final do estágio foi-nos ministrada formação acerca do programa informático de gestão de processos e notificações e sobre os procedimentos e rotinas a seguir diariamente.

A última semana de estágio foi preenchida exclusivamente com a realização do atendimento telefónico na Linha Verde da Comissão e atendimento presencial.

Ao longo dos cinco meses foi solicitada a assistência e participação nas reuniões de juristas para discussão de pareceres e nas reuniões tripartidas para deliberação sobre os mesmos. Em suma, o tempo de estágio pode ser traduzido através do seguinte cronograma:

DATA	TAREFAS
Parte I (17 Setembro – 15 Outubro)	Estudo, compreensão da CITE e do enquadramento legal
Parte II (15 Outubro – 11 Janeiro)	Elaboração de pareceres, análise de queixas, atendimentos presenciais
Parte III (11 Janeiro – 18 Janeiro)	Atendimento telefónico e presencial; análise de não renovações de contratos

¹³ Art.5.º n.3 do Regulamento dos Estágios curriculares para efeitos de trabalho final de mestrado.

De um modo global, o estágio respeitou os termos em que foi delineado no plano de estágio abaixo transcrito:

“Etapa 1:

- a) Estudo do enquadramento legal, nacional e comunitário – principais instrumentos de igualdade entre homens e mulheres no trabalho;
- b) Estudo e análise de pareceres emitidos, respostas a queixas e pedidos de informação, com vista ao domínio da aplicação prática da legislação laboral às matérias de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, protecção na maternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada.

Tempo estimado: 4 semanas

Etapa 2:

- a) Acompanhamento do atendimento na linha verde e atendimento presencial, com vista ao conhecimento do tipo de questões mais frequentes colocadas pelos trabalhadores e trabalhadoras e empresas quanto às matérias de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, protecção na maternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada;
- b) Leitura, identificação e tipificação dos temas tratados nas reclamações e nos pedidos de informação, e elaboração de projectos de respostas, para submeter à apreciação dos juristas seniores;
- c) Apoio aos juristas seniores na elaboração de pareceres prévios.

Tempo estimado: 4 semanas

Etapa 3:

- a) Autonomização da realização das tarefas de análise e resposta a pedidos de informação;
- b) Autonomização no atendimento na linha verde e no atendimento presencial;
- c) Início da elaboração de 2 pareceres prévios.

Etapa 4:

- a) Continuação da elaboração de 2 pareceres prévios e queixas, e discussão dos mesmos na reunião tripartida da CITE;
- b) Análise de não renovações de contratos de trabalho a termo;
- c) Realização da Linha Verde e atendimentos presenciais.”

3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DAS ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

O presente capítulo apresenta uma estrutura tripartida coincidente com o cronograma apresentado no capítulo anterior, obedecendo a uma lógica que segmenta a natureza do trabalho desenvolvido da seguinte forma: parte teórica, parte prática, atendimento ao público e outras tarefas.

De acordo com o Plano de Estágio foram definidos oito objectivos abaixo transcritos. Em seguida descreve-se o modo como cada objectivo foi cumprido, os instrumentos utilizados e a problematização teórico-prática de cada temática:

- “Exercício de funções de estudo do enquadramento legal nacional e comunitário, no âmbito dos principais instrumentos de igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo no emprego e na formação profissional.”
- “Estudo e análise de queixas, pedidos de informação e pareceres de natureza jurídica em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria da CITE.”
- “Apreciação de queixas ou de situações indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”
- “Análise de comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo, estando em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no gozo da licença parental.”
- “Prestação de informação e apoio jurídico, no âmbito de atendimento telefónico, atendimento presencial e correio electrónico, em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação

profissional, na protecção da parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.”

- “Emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.”
- “Emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.”
- “Participação, acompanhamento e apoio técnico-jurídico à realização das reuniões plenárias da CITE, atendendo ao seu carácter colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.”

3.1. Abordagem teórica: estudo e enquadramento

A presente secção contém uma descrição das tarefas desempenhadas na Comissão cuja execução durou cerca de um mês e meio. Nesta fase o objectivo primordial consistiu na imersão na cultura da CITE, designadamente na sua visão, missão e valores, assim como a compreensão da sua organização interna, atribuições e áreas de actividade.

Para tal foram facultados instrumentos de diversa ordem e incentivado o recurso ao sítio da Comissão que permitiu uma abordagem inicial ao trabalho a desempenhar numa fase posterior. O acesso aos conteúdos revelou-se essencial para a criação de uma base teórica acerca dos casos apresentados à CITE mais frequência, assim como a leitura e análise de pareceres emitidos pela mesma. A par destas actividades foi-nos sendo pontualmente solicitado trabalho de apoio aos juristas seniores como a pesquisa de matérias necessárias para os processos abertos e a elaboração de ofícios dirigidos às entidades patronais, trabalhadores e sindicatos.

3.1.1. Legislação relevante: nacional e comunitária

O estágio iniciou-se com o estudo do enquadramento legal nacional e comunitário das leis laborais em três vertentes: igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, protecção na parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A familiarização com estes temas teve como suporte um conjunto de documentos estratégicos fundamentais para o domínio das matérias em torno das quais a Comissão desempenha as suas funções.

A par de uma análise mais aprofundada das disposições do Código do Trabalho¹⁴ de maior relevância para as atribuições prosseguidas pela CITE e respectiva evolução, foram também objecto de estudo alguns conceitos basilares em matéria de igualdade e não discriminação constantes do artigo 23º daquele diploma¹⁵.

Do mesmo modo procedeu-se à abordagem da Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres¹⁶ para o quinquénio 2010-2015 da Comissão Europeia, assim como dos principais instrumentos e disposições legais e convencionais em matéria de igualdade.

Por fim, foi-nos facultada a possibilidade de assistir a uma conferência internacional subordinada ao tema: “Contributos para uma perspectiva de género nas relações laborais: da acção inspectiva à negociação colectiva” com a duração de dois dias.

A este respeito, e no âmbito da conferência internacional a que assistimos, destaco um dos assuntos abordados que adquiriu particular relevância nesta fase inicial. Refiro-me à importância da negociação colectiva na promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e do papel que os Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho negociais (IRCT) desempenham como instrumento de consolidação das normas legais nesta matéria e na determinação colectiva das condições de trabalho¹⁷. Nas palavras de JOSÉ JOÃO ABRANTES “é

¹⁴ Aprovado pela Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro e alterado pelas leis n.º53/2011, de 14 de Outubro e n.º23/2012, de 25 de Junho.

¹⁵ Em particular os conceitos de “discriminação directa”, “discriminação indirecta”, “trabalho igual” e “trabalho de valor igual”

¹⁶ Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/instrumentoscomu.html>

¹⁷ Vd. *Redacção de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho numa perspectiva de igualdade e não discriminação de género* - Guia Informativo CITE [em linha] Disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>.

fundamentalmente a partir dela que o Direito do Trabalho se vai autonomizar do Direito Civil, com cujos esquemas tal protecção se não compadeceia – nem compadece –, permitindo-se que o sindicato *se substitua* ao indivíduo isolado na definição dos seus direitos e obrigações por ocasião do trabalho, “assim alterando a favor do trabalhador a relação de força contratural que, nas relações individuais com o empregador, é manifestamente desigual e desfavorável àquele”¹⁸.

O tema versou sobre a redacção das cláusulas constantes dos IRCT numa perspectiva de igualdade e não discriminação de género, tarefa na qual a CITE desempenha um importante papel a dois níveis.

Por um lado, e de acordo com as suas atribuições no âmbito do diálogo social, cabe-lhe “assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”¹⁹.

Por outro lado compete à Comissão, desde 2011, “apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho”²⁰. Para o efeito, e atendendo à metodologia do artigo 9º da Lei Orgânica, a CITE reúne mensalmente devendo, sendo caso disso, elaborar parecer fundamentado a enviar ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade das cláusulas ilegais, de acordo com o disposto no art. 479º do Código do Trabalho²¹.

Esta tarefa deve ser levada a cabo no prazo de 30 dias após a publicação do IRCT no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).

O exercício desta nova competência apresenta-se de elevado valor, pois evita a vigência de normas discriminatórias, funcionando como motor de evolução qualitativa destes instrumentos. Ao longo do último ano a CITE identificou e impulsionou a alteração de diversas disposições constantes de diversos IRCT analisados, em particular e a título exemplificativo aquelas que:

¹⁸ ABRANTES, José João, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 1ª ed. Dezembro 2004, pp.62.

¹⁹ Art.4º al. a) do Decreto-Lei n.º76/2012 de 26 de Março.

²⁰ Art.3º als. i) e j) do Decreto-Lei n.º124/2010, de 17 de Novembro entretanto revogado pelo Decreto-Lei 76/2012, de 26 de Março.

²¹ Com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º23/2012, de 25 de Junho.

- encaram a parentalidade como um direito exclusivo das mulheres, no que respeita às licenças por nascimento por filho, excluindo desta forma o pai do gozo da licença, omitindo até a sua obrigatoriedade;
- confundem o conceito de falta e dispensa;
- prevêm a dispensa de trabalho para as mulheres aquando dos ciclos fisiológicos;
- tratam indistintamente o período de licença por parto de nado-morto ao período de licença por interrupção da gravidez;
- consideram o trabalho a tempo parcial como uma benesse e não como um direito;
- determinam a fixação pela entidade empregadora do horário de amamentação.

Nesta fase, além do estudo dos principais instrumentos de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e do enquadramento legislativo das normas mais relevantes do Código do Trabalho, foram-nos sendo pontualmente apresentados pelos juristas seniores questões acerca dos casos que estavam a tratar no momento.

3.1.2. Estudo de pareceres, queixas e pedidos de informação

A fase que sucedeu ao estudo do enquadramento legislativo nacional e comunitário compreendeu a análise de queixas, pedidos de informação e pareceres em matéria de igualdade e não discriminação, de acordo com a missão prosseguida pela CITE, descrita no artigo 2º da sua Lei Orgânica e no âmbito das suas atribuições próprias e de assessoria²².

Para tal, foi-nos facultado um conjunto de pareceres elaborados pelos juristas seniores e aprovados em sede de reunião tripartida cuja análise permitiu por um lado compreender o tratamento aplicado aos casos apresentados à Comissão e por outro observar a estrutura utilizada na sua realização. A emissão de pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego é uma das atribuições da CITE, prevista no artigo 3º alínea a) da Lei Orgânica.

²² Art.3º als. a) e) f) do Decreto-Lei n.º76/2012 de 26 de Março.

No que respeita aos pedidos de informação, remetidos por via de regra por trabalhadores, foi-nos facultado acesso ao correio electrónico geral através do qual a informação jurídica produzida pelos juristas é enviada ao requerente. As questões colocadas por esta via correspondem, na maioria dos casos, a questões de menor complexidade e são atendidos no âmbito do artigo 3º, alínea f), da Lei Orgânica.

Cumpre nesta parte referir que, no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, existe uma estreita cooperação entre a Comissão e a Autoridade para as Condições de Trabalho que se articula da seguinte forma: compete à CITE, no âmbito das suas atribuições, comunicar à ACT os pareceres que confirmem ou indiciem situações de eventuais práticas de discriminação em função do género no trabalho, no emprego e na formação profissional²³; compete-lhe ainda solicitar visitas inspectivas aos locais de trabalho com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo²⁴.

Por fim, pode, sempre que considere pertinente para a análise e tramitação dos processos que se encontre a apreciar, solicitar informações complementares à ACT.

No seguimento desta cooperação, os dois organismos desenvolveram em conjunto, entre Abril de 2011 e Outubro de 2012, o projeto “Instrumentos e metodologias em igualdade de género para a atividade inspetiva da ACT”. De acordo com o mesmo “pretendeu-se criar ferramentas que sejam facilitadoras da actividade dos inspectores e das inspectoras do trabalho no seu dia-a-dia, que os/as ajudem na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo, tendo ainda promovido a aquisição, junto deste público, de saberes e de competências em igualdade de género, realizando, para tal, várias ações de sensibilização e criando também um Referencial de Formação”²⁵.

O trabalho desenvolvido nesta fase teve como foco as disposições gerais sobre igualdade e não discriminação e serviu como ponto de partida para a aplicação prática desta matéria no primeiro processo que me foi atribuído, que será objecto de tratamento no capítulo seguinte.

²³ Art.3º al. g) do Decreto-Lei n.º76/2012 de 26 de Março.

²⁴ Art.3º al. h) do Decreto-Lei n.º76/2012 de 26 de Março.

²⁵ Vd. Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho, CITE, ACT, 2012, p.6 Disponível [em linha] em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>

3.2. Abordagem prática

A segunda fase do estágio curricular consistiu na aplicação prática dos conhecimentos descritos na secção anterior e preencheu a maior parte do tempo de estágio. Teve como objectivo a autonomização no desempenho das tarefas sob acompanhamento e orientação da equipa de juristas.

Ao longo deste período revelou-se crucial o contributo destes na discussão dos casos em análise, importante no amadurecimento das ideias e na planificação da informação. No processo de realização dos pareceres e queixas revelou-se bastante útil a indicação por parte da equipa de pareceres similares, o que auxiliou a compreensão e tratamento dado ao tema em apreciação.

3.2.1. Análise de queixas

3.2.1.1. Queixa sobre igualdade e não discriminação

O primeiro processo que me foi atribuído foi uma queixa da uma trabalhadora bancária que, representada pelo respectivo sindicato, contactou a CITE solicitando a sua intervenção num caso cujos contornos indiciavam a prática de assédio moral a trabalhadora lactante violadora das disposições legais relativas à igualdade e não discriminação²⁶.

Sublinhe-se que, à luz da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, o assédio é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constitui discriminação em razão do sexo²⁷. Da mesma retira-se que “qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual directa em razão do sexo”²⁸.

²⁶ Parecer .º10/CITE/2013.

²⁷ Considerando n.º6 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

²⁸ Considerando n.º23 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

Os factos apresentados podem ser resumidos nos seguintes termos: a trabalhadora com vínculo contratual sem termo exercia a função de consultora comercial; após o gozo da licença parental inicial regressou ao local de trabalho tendo sido convocada para uma reunião na qual lhe foi proposta a cessação do seu contrato de trabalho por mútuo acordo, proposta que recusou.

A queixa apresentada implicava um nexo causal entre a gravidez da trabalhadora e a proposta de cessação de funções, tendo a CITE, no âmbito das suas atribuições, e em observância ao artigo 3º alínea e) da sua Lei Orgânica e) decidido averiguar.

A instrução do processo cumpriu os trâmites procedimentais de rotina a saber: pedido de autorização à trabalhadora em causa para contactar a entidade empregadora; apresentação dos factos descritos na queixa à entidade empregadora para que esta se pronunciasse atendendo ao princípio do contraditório, nos termos do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março²⁹ e do n.º 2 do artigo 71.º do Código do Procedimento Administrativo³⁰.

Na comunicação remetida à CITE, a entidade empregadora veio negar a existência de tal relação causa-efeito esclarecendo que, durante a ausência da trabalhadora que durou vários meses, a direcção na qual esta se encontrava integrada foi extinta tendo-se iniciado um processo de negociação com vista à cessação dos contratos dos trabalhadores da mesma. Acrescentou ainda que durante o período que intermediou a extinção da referida direcção e o procedimento de negociação entretanto iniciado, todos os trabalhadores foram alocados a outras áreas nas quais lhes foram atribuídas funções condicentes com a sua categoria, num esforço de manutenção dos postos de trabalho, tratamento aplicado também à trabalhadora aquando do seu regresso à empresa.

Da exposição da entidade empregadora não se vislumbrou a violação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de acesso ao emprego e às condições de trabalho, em particular do artigo 15º da Directiva 2006/54/CE de 5 de Junho de 2006 que preconiza que “as mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o

²⁹ “No exercício das suas atribuições, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique”.

³⁰ “É igualmente de 10 dias o prazo para os interessados requererem ou praticarem quaisquer actos, promoverem diligências, responderem sobre os assuntos acerca dos quais se devam pronunciar ou exercerem outros poderes no procedimento”.

termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis (...).”

Após avaliar todos os elementos do processo a Comissão deliberou “não existir indícios da prática de assédio em virtude de discriminação da trabalhadora”.

O caso configura uma situação comum na actualidade, em que a conjuntura económica veio obrigar as empresas a dispensar trabalhadores privilegiando primariamente a via negocial³¹ em detrimento do procedimento de despedimento.

Não é, contudo, despiciente referir que são inúmeros os casos de assédio apreciados pela CITE em que o expediente se revela pouco ortodoxo, designadamente quando as empresas adoptam comportamentos efectivamente discriminatórios com vista à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, eximindo-se assim do pagamento de indemnizações.

O Código do Trabalho enquadra o assédio nas disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, fazendo a destriça entre dois tipos: assédio moral e assédio sexual, definindo o primeiro como “o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

A ilustrar este expediente, e nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ em anotação ao art.29º CT “o assédio constitui um conjunto concatenado de comportamentos que tem por objectivo ou efeito criar um ambiente de tal forma hostil, que o trabalhador se vê na contingência de, ele próprio, por se sentir marginalizado, pretender desvincular-se perante o empregador, pondo termo à relação laboral”³².

Elementos essenciais para a qualificação desta figura são, em primeiro lugar, a reiteração de um acto ou conduta, consubstanciando portanto um processo e não num facto isolado. Em segundo lugar, essa conduta deve ter como objectivo atingir a dignidade da vítima comprometendo a sua integridade física e moral, moldando-a consoante os desígnios da entidade empregadora. Em terceiro lugar, deve existir um

³¹ Seguindo os tãmites do art.349º do Código do Trabalho.

³² MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho anotado, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2009.

aproveitamento da vítima em virtude do seu estado de debilidade, que pode ser consequência de diversos factores como a existência de um vínculo laboral precário ou a ocupação de uma posição hierárquica inferior³³.

São, portanto, três os traços que caracterizam o *mobbing* ou assédio moral: “a prática de determinados comportamentos hostis (...), a sua duração (...) e as consequências destes, nomeadamente sobre a saúde física e psíquica da vítima e sobre o seu emprego³⁴”.

A trabalhadora alegou que a discriminação de que estava a ser alvo ocorria em razão do género. Este factor, entre outros, encontra-se elencado na lei laboral como factores que não devem prejudicar o acesso ao emprego, sendo toda e qualquer diferenciação no tratamento considerada como violadora do direito à igualdade de oportunidades no trabalho e passível de constituir uma contra-ordenação muito grave. A base deste entendimento decorre da conjugação do art. 24º n.º 1 do Código do Trabalho, corolário do princípio constitucional preceituado no art. 13º da Lei Fundamental, conjugado com o art. 25º n.º 1 do mesmo Código.

De acordo com o n.º 5 do preceito supramencionado último coube à trabalhadora indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considerava discriminada. Segundo o mesmo artigo, que prevê a inversão do ónus da prova, cabe consequentemente ao empregador “provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação”, obrigação à qual a entidade empregadora se eximiu desde logo afirmando que nunca existiu qualquer diferença de tratamento tendo produzido esclarecimento cabal de tal facto na comunicação à Comissão.

Neste caso é particularmente relevante a importância do princípio do contraditório, posto que os factos relatados pelo sindicato da trabalhadora pareciam indiciar com alguma clareza a existência da prática de discriminação em função do sexo. No entanto, os esclarecimentos remetidos pela entidade empregadora afastaram essa possibilidade,

³³ Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, CITE, p.6. Disponível [em linha] em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>

³⁴ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 1254/2007-4, de 09-05-2007, disponível [em linha] em www.dgsi.pt

elucidando a Comissão e a trabalhadora, a quem foi remetida cópia da mesma, e que não reclamou da deliberação.

Este processo permitiu o estudo do enquadramento legal da temática da igualdade e não discriminação à luz da lei nacional e comunitária, em particular da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006, e das disposições relativas à igualdade e não discriminação constantes da lei laboral.

3.2.1.2. Queixa sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal

A queixa que nesta parte se dissecar tem como objectivo evidenciar a importância das boas práticas de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal, tendo como pano de fundo as estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho.

O enquadramento jurídico da questão será portanto breve, uma vez que será alvo de apreciação ulterior no âmbito da emissão de pareceres prévios.

A queixa³⁵ foi remetida à CITE por uma funcionária hospitalar que, após ter dirigido à direcção de recursos humanos do hospital onde trabalhava um pedido de trabalho em regime de horário flexível, não obteve qualquer resposta no prazo de 20 dias previsto por lei³⁶.

O pedido encontra fundamento legal na disposição que atribui ao trabalhador “com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação o direito a trabalhar em regime de horário flexível³⁷”.

No caso vertente, a trabalhadora remeteu dois pedidos em momentos diferentes que não obtiveram resposta e um terceiro pedido que lhe foi recusado verbalmente, desrespeitando assim o disposto no nº4 do artigo 57º CT que prescreve a forma escrita

³⁵ Parecer n.º 263/CITE/2012.

³⁶ Art.57º n.º 3 do Código do Trabalho.

³⁷ Art.56º n.º 1 do Código do Trabalho.

para a comunicação da entidade empregadora. Mais, falhou a obrigação de remeter o processo à CITE, o que constitui uma contra ordenação grave³⁸.

A CITE deliberou considerar o pedido tacitamente aceite atendente ao disposto nas alíneas a) e c) do n.º 8 do mesmo artigo e solicitou a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho para que esta levantasse auto de notícia à entidade empregadora pela prática de contra ordenações laborais.

O presente caso representa parte considerável das queixas apreciadas pela CITE no âmbito da matéria da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal. Com efeito, é possível concluir a partir dos dados estatísticos disponíveis, que há ainda um longo caminho a percorrer no que concerne à implementação de medidas que permitam criar um equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Atente-se que a taxa de trabalhadores com horário flexível em Portugal no ano de 2010 era apenas de 5,8%, sendo que 67,8 dos inquiridos no Inquérito ao Emprego desse ano admitiram não ter – ou ter raramente – a possibilidade de alterar o horário de trabalho devido a razões familiares³⁹.

Esta questão foi adquirindo uma relevância crescente desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, fenómeno que veio provocar uma alteração progressiva nos papéis tradicionalmente atribuídos aos dois géneros: a mulher deixou de estar exclusivamente confinada à esfera do lar e às responsabilidades inerentes à família, para reivindicar o seu espaço na esfera laboral. A transição não foi, contudo, pacífica, uma vez que tal realidade não foi acompanhada de uma mobilização da população masculina no sentido inverso, o que implicou que as responsabilidades familiares permanecessem maioritariamente na esfera feminina. Resulta do exposto que, para a população feminina não existia – e não existe ainda totalmente – uma solução válida para enfrentar esta mudança. É inevitavelmente imposta a opção entre a carreira e a maternidade. A ilustrar este fenómeno observa TERESA PIZARRO BELEZA que “a tradição do nosso sistema jurídico é a da superioridade dos homens sobre as mulheres, na esfera pública e privada. Ali, ela traduziu-se pela exclusão legal ou costumeira (do voto, dos cargos de governo ou decisão, pela proibição do exercício de profissões de autoridade ou sua

³⁸ Art.57º n.º 10 do Código do Trabalho.

³⁹ Vd. *Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010*, p.11, LIMA, Francisco e NEVES, Ana. Disponível [em linha] em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/estatisticas_03.html

representação, como a chefia no funcionalismo, a magistratura ou a diplomacia); aqui, pela predominância absoluta da decisão do marido e pai nas decisões da vida familiar e na constante manutenção da menoridade da mulher, confinada ao governo doméstico e sistematicamente subordinada na família⁴⁰.

E justamente quando este tema adquire centralidade nas estratégias que promovem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, acentua-se o problema do envelhecimento da população e do aumento do número de idosos dependentes, fenómeno que veio sobrecarregar a população activa, responsável agora por cuidar não apenas dos descendentes mas também dos seus ascendentes.

A urgência em encontrar um modo de evitar que este ciclo se perpetue requer a reformulação das formas de organização do trabalho, de forma a permitir a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores.

Os instrumentos para a mudança deste paradigma passam pela promoção e implementação de boas práticas de conciliação e pela sensibilização das entidades patronais para que promovam também, no seio das suas organizações, políticas de gestão direccionadas para este equilíbrio. Destacam-se diversas medidas que visam esta articulação: a criação de serviços de acolhimento de crianças e de prestação de cuidados a idosos, o incentivo à participação do pai nas responsabilidades familiares, a flexibilização do tempo de trabalho e o fomento do gozo das licenças parentais.

Neste âmbito, o incremento da importância atribuída à responsabilidade social das empresas veio impor uma nova forma de concorrência ao nível das condições de trabalho facultadas aos trabalhadores, o que veio dar um valioso impulso ao cumprimento e promoção das disposições legais em matéria de conciliação.

Assiste-se a uma preocupação crescente pelo bem-estar e motivação dos quadros das empresas, aos quais não são alheios os benefícios e incentivos concedidos, numa lógica de captar os melhores talentos e otimizar a competitividade empresarial. É neste quadro que proliferam os *rankings* das melhores empresas para trabalhar, colocando em

⁴⁰ Vd. *Igualdade de género, Responsabilidades Parentais e 'Superior Interesse da Criança'*, BELEZA, Teresa Pizarro, Disponível [em linha] em <http://www.fd.unl.pt/Anexos/5948.pdf>

evidência que “a responsabilidade social das empresas contribui para a efectiva operacionalização da igualdade de género no domínio da empregabilidade⁴¹”.

De salientar, no entanto, que no domínio da remuneração auferida a desigualdade ainda é clamorosa – segundo dados de 2010 as mulheres auferem menos 28,2% que os homens na categoria de quadros superiores, sendo a desigualdade salarial entre mulheres e homens é tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação⁴².

Neste campo, de acordo com VIRGÍNIA FERREIRA “a definição de políticas de promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens é, na verdade, de grande complexidade, tão grande quanto é o próprio processo de fixação de uma remuneração para um certo posto de trabalho, situado em determinado mercado local de emprego, integrado em determinado tipo de entidade empregadora e ocupado por uma pessoa com um perfil também determinado.

Muitos processos de natureza diversa estão em causa, não só económicos, mas também psicológicos, sociais, culturais e políticos, e muitos intervenientes estão envolvidos, porque, para além de quem procura e de quem oferece trabalho, há muitas outras pessoas a quem interessa a relação salarial estabelecida, nomeadamente, sindicatos, associações patronais, organismos públicos, analistas dos mercados, agregados familiares de quem recebe e paga as remunerações e, em última instância, todo o mercado de trabalho e toda a sociedade. Qualquer política direccionada para esta finalidade deve, pois, ponderar todos estes aspectos (...)”⁴³.

⁴¹ Vd. *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, p.22, coord. CITE, 2008 Disponível [em linha] em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>

⁴² Vd. *Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2011* Disponível [em linha] em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>

⁴³ FERREIRA, Virgínia, “A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, p.42 e 43 Disponível [em linha] em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

3.2.2. *Emissão de pareceres*

Para a presente secção, resulta imperativo referir a importância das atribuições prosseguidas pela CITE no âmbito da emissão de pareceres prévios. Assim, e de acordo com as alíneas b) e c) da Lei Orgânica, compete à Comissão emitir parecer prévio “ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental” e “no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos”.

Do exposto resulta para a entidade empregadora a obrigatoriedade de comunicação à CITE quer da recusa do pedido de trabalho a tempo parcial ou de flexibilidade de horário, quer da sua intenção de despedimento de trabalhadora especialmente protegida por lei, na acepção do artigo 36º do Código do Trabalho⁴⁴.

Em seguida procede-se à análise aprofundada deste tema e dos termos a que obedece o tratamento aplicado aos casos descritos, tendo por base as tarefas que me foram atribuídas.

3.2.2.1. *Emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*

Quanto a esta matéria assume importância cimeira a Directiva n.º92/85/CEE, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, que insta os Estados-Membros “a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade⁴⁵”.

Indo ao encontro do estabelecido na legislação comunitária referida, veio o Código do Trabalho reger a matéria da protecção em caso de despedimento, estabelecendo que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente

⁴⁴ Cfr. artigo 2º da Directiva 92/85/CEE.

⁴⁵ Vd. art.10º nº1 da Directiva n.º92/85/CEE.

na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres⁴⁶”, ampliando, desta forma, o âmbito da protecção conferido pela norma comunitária, estendendo-a também aos trabalhadores que se encontrem a gozar a licença parental.

Seguidamente, define para cada modalidade de despedimento o momento no qual as entidades empregadoras devem remeter a cópia do processo à CITE⁴⁷, definindo ainda a este respeito que o despedimento será considerado ilícito se o empregador não solicitar parecer prévio à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres⁴⁸.

Das quatro modalidades de despedimento previstas na lei, abordaremos apenas o despedimento colectivo, por ter sido alvo de análise num dos processos que me foram atribuídos. A abordagem a este tema implicará ainda uma breve apreciação do regime de despedimento por extinção de posto de trabalho e sua diferenciação em relação ao despedimento colectivo. Pretende-se, a esta parte, expor o modo de actuação da Comissão quando confrontada com este tipo de processo e apresentar uma perspectiva acerca dos desafios a nível prático que tal tarefa oferece.

Principiarei com a apreciação do último processo que me foi confiado durante o estágio, respeitante a um procedimento de despedimento colectivo no qual se incluía uma trabalhadora especialmente protegida.

A lei prevê, a este respeito, que as empresas possam promover um despedimento colectivo sempre que tal ocorrência “se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos”, definindo de seguida a tipologia dos motivos passíveis de ser invocados⁴⁹.

Neste tipo de procedimento, o artigo 360º apresenta-se de suma importância, uma vez que a não observância do preceituado nos n.º1 a 4 constitui uma contra-ordenação grave, sendo passível até de determinar a sua ilicitude⁵⁰. Assim, a CITE

⁴⁶ Vd. Art.63º n.º1 do Código do Trabalho.

⁴⁷ Vd. Art.63º n.º3 do Código do Trabalho.

⁴⁸ Vd. Art.381º al.d) do Código do Trabalho.

⁴⁹ Vd. Art.359º n.º1 e 2 do Código do Trabalho.

⁵⁰ Vd. art.360º n.º6 e art.383º al. a) do Código do Trabalho.

inicia a análise do processo por conferir se da comunicação de intenção de despedimento remetida pelo empregador constam os elementos exigidos por lei⁵¹. Do mesmo modo, é essencial verificar se a cópia do processo foi enviada oportunamente, ou seja, após a fase de informações e negociação prevista no artigo 361º⁵².

A esta parte cumpre referir que compete à ACT o acompanhamento e participação na negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores, cabendo à mesma verificar se a instrução do procedimento se encontra correcta a nível substantivo e procedimental⁵³.

Posto isto, e sem prejuízo da diligência com que prima garantir a correcta instrução do processo, compete à CITE apreciar a existência de indícios de discriminação, devendo emitir parecer nos 30 dias subsequentes à recepção do processo. Atente-se que a não emissão de parecer no prazo legal equivale à sua emissão em sentido favorável ao despedimento⁵⁴.

Ainda quanto a esta matéria, dispõe a lei laboral que, em caso de parecer “desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo⁵⁵”.

Atendendo ao exposto, a entidade empregadora pode, num primeiro momento, apresentar reclamação da deliberação da CITE, invocando qualquer incorrecção ou irregularidade no parecer previamente emitido ou alegando factos novos relevantes. Não sendo esta procedente, resta-lhe intentar uma acção judicial nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer que reconheça legitimidade à sua pretensão.

Este mecanismo de protecção no despedimento resulta da evolução que a a legislação laboral sofreu ao longo do tempo, e da sua subordinação ao escopo de paridade entre as partes, sintetizada por JOSÉ JOÃO ABRANTES da seguinte forma: “O Direito do Trabalho nasceu porque a igualdade entre o empregador e o trabalhador não passava de uma ficção. O facto de o trabalhador aparecer como a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro

⁵¹ Vd. Art.360º n.º2 do Código do Trabalho.

⁵² Vd. Art.63º n.º3 al. b) do Código do Trabalho.

⁵³ Vd. artº362º nº1 e 2 do Código do Trabalho.

⁵⁴ Vd. art.63º nº4 do Código do Trabalho.

⁵⁵ Vd. art.63º n.º6 do Código do Trabalho.

contratual lhe confere justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico de fortíssima feição *proteccionista*”⁵⁶.

Para terminar a análise deste caso, entendi focar um aspecto relevante que se prende com a relação entre a dimensão da empresa e os requisitos para a instauração de um procedimento de despedimento colectivo.

No caso em apreço, segundo o quadro de pessoal constante do Anexo A do Relatório Único, a empresa tinha 52 trabalhadores, facto que leva à sua qualificação como média empresa, de acordo com o artigo 100º n.º1 alínea c) do Código do Trabalho. A cessação dos contratos de trabalho foi operada colectivamente, atendendo ao disposto na lei, que exige um número de pelo menos cinco trabalhadores para que tenha lugar este tipo de procedimento⁵⁷. O não preenchimento desta quota mínima obrigaria a empresa a cessar os contratos individualmente, de acordo com a modalidade de despedimento por extinção de posto de trabalho, atendendo à lógica subjacente de eliminação do emprego.

Aliás, os dois procedimentos são em muito semelhantes, encontrando-se a diferença fundamental na equação entre número de trabalhadores abrangidos pelo despedimento e o número de trabalhadores que a entidade em causa emprega.

O entendimento de PAULO FURTADO MARTINS espelha esta consideração: “Por isso me parece que se está perante realidades substancialmente idênticas, em que a diferenciação repousa num elemento externo à motivação do despedimento – o número de trabalhadores da empresa - e que em nada influi nessa motivação. Aliás, como o despedimento colectivo pode abranger apenas dois trabalhadores e o despedimento por extinção de posto de trabalho envolver até quatro trabalhadores, casos há em que o primeiro é até «menos colectivo» do que o segundo”⁵⁸.

Note-se que até a motivação do despedimento por extinção de posto de trabalho é alvo de remissão para os motivos do despedimento colectivo, expediente legal

⁵⁶ ABRANTES, José João, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 1ª ed. Dezembro 2004, p.16.

⁵⁷ Vd. art.359º n.º1 do Código do Trabalho.

⁵⁸ MARTINS, PAULO FURTADO, *Alterações ao Regime do Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho* in Revista de Direito e de Estudos Sociais p.175, N.º1-2 Almedina 2012.

utilizado também no que toca aos direitos dos trabalhadores englobados no despedimento⁵⁹.

Cumprindo, em jeito de conclusão, referir que o regime do despedimento por extinção de posto de trabalho foi alterado pela Lei 23/2012, de 25 de Junho, que veio introduzir importantes alterações, no seguimento de duas recomendações do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, subscrito a 17 de Maio de 2011 pelo Governo, o Fundo Monetário Internacional, o Banco Central Europeu e a Comissão Europeia.

A primeira veio eliminar os critérios que a lei exigia para a determinação dos trabalhadores a despedir - em particular o critério da antiguidade - substituindo-o pela definição, pelo empregador, “de critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho⁶⁰”.

A segunda veio modificar “*o modo como a lei concretiza ou densifica o conceito de impossibilidade de prossecução da relação de trabalho, substituindo a correspondência dessa noção à indisponibilidade de uma ocupação alternativa por uma referência circular ao cumprimento dos requisitos que o empregador tem de observar quando definir os critérios de selecção*⁶¹”.

O segundo parecer prévio que elaborei dizia respeito a um despedimento por facto imputável de trabalhadora grávida⁶². A CITE deliberou de modo desfavorável ao despedimento “por não ter sido afastada a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida é feito sem justa causa, de acordo com o artigo 63º n.º2 do Código do Trabalho.”⁶³

Entendi, no entanto relevante decompor um preceito legal de suma importância para o caso em análise. Trata-se do artigo 36º n.º2 do Código do Trabalho que manda aplicar o regime de protecção da parentalidade “desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante”, referindo-se evidentemente ao estado de gravidez, puerpério ou lactância.

⁵⁹ Cfr. Art. 359º e art. 372º do Código do Trabalho.

⁶⁰ Cfr. art.368º n.º2 e n.º4.5 – ii do Memorando

⁶¹ MARTINS, PAULO FURTADO, *op. cit.* p.174. Cfr. ainda Art.369º n.º4 e n.º4.5 – iii do Memorando

⁶² Parecer N.º246/CITE/2012

⁶³ Cfr. Art.53º CRP: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Neste caso, a entidade empregadora iniciou um procedimento de despedimento por facto imputável à trabalhadora em causa, desconhecendo àquela data o seu estado. Esta, quando confrontada com a comunicação de intenção de despedimento juntamente com a nota de culpa da entidade empregadora comunicou de imediato que se encontrava em estado de gestação, comprovando mediante apresentação de atestado médico.

Tomando em consideração este facto, o empregador remeteu o processo à CITE em observância ao disposto no artigo 63º n.º1 e 3 a) defendendo, contudo, na exposição que a Comissão deveria prescindir de emitir parecer prévio uma vez que, à data da instauração do processo disciplinar, o estado da trabalhadora era desconhecido do empregador, pelo que o despedimento nunca poderia fundamentar-se em qualquer factor de discriminação em virtude da maternidade. Entendendo por esta razão que a trabalhadora não deveria ser considerada como “trabalhadora grávida” na aceção do artigo 36º n.º1 a) e consequentemente que não lhe deveria ser concedida protecção especial no âmbito da parentalidade.

No entanto, tratando-se de um processo disciplinar, a trabalhadora pode informar o empregador do seu estado até à data de realização das diligências probatórias previstas no artigo 356º n.º1, acção que levou a cabo na resposta à nota de culpa. Caso não tivesse mencionado o seu estado – e este não chegasse ao conhecimento do empregador por outra via – na nota de culpa ou a esta não tivesse respondido, o regime de protecção especial na parentalidade não lhe seria aplicável.

Sublinhe-se que a resposta à nota de culpa é um direito e não um ónus, como resulta do entendimento JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES: “O trabalhador tem o direito de responder à nota de culpa e de apresentar a sua defesa, mas não o ónus de o fazer. Pode, por isso, actuando de inteira boa-fé, não deduzir qualquer defesa no procedimento disciplinar (...) ⁶⁴”.

De referir que tal ausência de resposta não consubstanciaria uma confissão dos factos, lesando no entanto a trabalhadora quanto à não consideração do seu estado de gestação para efeitos de instrução do processo.

⁶⁴ GOMES, Júlio Manuel Vieira em Direito do Trabalho, Volume I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, Março 2007, anotação 2411, página 1005.

3.2.2.2. Emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos

Das tarefas que me foram atribuídas, constaram dois pareceres prévios à intenção de recusa pela entidade empregadora, de pedido trabalhadora com responsabilidades familiares, para trabalhar em regime de horário flexível.

A possibilidade de prestar trabalho neste regime foi fruto de uma Resolução do Parlamento Europeu⁶⁵ que veio recomendar a instituição das seguintes formas de organização do tempo de trabalho: flexibilidade de horário, horário compactado num número reduzido de dias por semana, trabalho a partir de casa/escritório móvel, teletrabalho, banco de horas.

Num esforço de promover as boas práticas de conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal, vem a referida Resolução encorajar o favorecimento da flexibilidade dos horários de trabalho para os conciliar com os ritmos escolares (para além das actividades extra-escolares e do acompanhamento dos trabalhos de casa) e os ritmos urbanos (nomeadamente os horários de abertura dos serviços e do comércio, dos transportes, etc)⁶⁶. Igualmente realça a importância desta forma de organização de trabalho que permita aos trabalhadores “respeitar as responsabilidades profissionais e familiares, de educação, mantendo um equilíbrio entre os seus interesses e os dos empregadores”⁶⁷.

Na esteira desta Resolução, vem a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010 garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental⁶⁸”.

Em concordância com o exposto vem a Constituição da República estabelecer como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente

⁶⁵ Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI)).

⁶⁶ Considerando 24 da Resolução (2003/2129(INI)).

⁶⁷ Considerando 30 da Resolução (2003/2129(INI)).

⁶⁸ Considerando 21 da Diretiva 2010/18/UE.

dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar⁶⁹”.

De modo a concretizar os princípios constitucionais enunciados, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, definindo-o como *“aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

Em seguida, enuncia os requisitos a que deve obedecer a formulação do pedido de horário flexível, indicando designadamente que o trabalhador deve solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias em relação à data de início do mesmo, indicar o prazo previsto para a sua duração e ainda apresentar declaração da qual conste que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação⁷⁰.

Nos 20 dias subsequentes à recepção do pedido, o empregador deve comunicar a sua decisão por escrito, podendo apenas recusar o pedido *“com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável”*⁷¹.

No caso de recusa, o trabalhador tem cinco dias para apresentar a sua apreciação, não constituído esta, no entanto, uma obrigação. Para efeitos de instrução do pedido prévio deve o empregador remeter o processo à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador⁷².

Ora, na prática, quando o pedido de prestação de trabalho em horário flexível não é instruído correctamente pelo trabalhador, é comum a entidade empregadora não emitir resposta. Tal situação não tem solução expressa na lei, pelo que o empregador tanto pode não responder como pode convidar o trabalhador a reformular o pedido indicando os elementos em falta.

Convém, a esta parte, expor uma situação de ocorrência frequente no atendimento em Linha Verde. A CITE foi contactada por trabalhadores que, por terem instruído incorrectamente o pedido, não obtiveram resposta por parte do empregador. Esta situação originou dois cenários: o primeiro, mais frequente, no qual o trabalhador, convicto de que o seu pedido cumpria os requisitos legais, entendeu contactar a CITE

⁶⁹ Vd. art.59º n.º1 b) CRP.

⁷⁰ Vd. Art.77º n.º1 do Código do Trabalho.

⁷¹ Vd. art. 57º n.º2 e 3 do Código do Trabalho.

⁷² Vd. Art.57º n.º4 e 5 do Código do Trabalho.

para que esta confirmasse que o seu pedido tinha sido tacitamente aceite, ao abrigo das alíneas a) e c) do n.º 8 do artigo 57º.

O segundo cenário, no qual o trabalhador, face à ausência de resposta ao pedido, pretende apresentar queixa à Comissão para que esta tome as devidas diligências no âmbito das suas atribuições⁷³.

Na apreciação destes casos revela-se fundamental primar pela cautela e indagar detalhadamente o trabalhador acerca do modo como instruiu o pedido, sob pena de iniciar um processo de queixa sem fundamento ou solicitar à ACT uma visita inspectiva ao local de trabalho sem que exista motivo para tal.

Outra situação frequente foi a incorrecta instrução do pedido de parecer prévio por parte da entidade empregadora nos casos em que pretende recusar a pretensão do trabalhador. É, assim, frequente a recusa do pedido de horário flexível “*devido a exigências imperiosas de funcionamento da empresa*” ou “*por impossibilidade de substituir o trabalhador*” sem mais esclarecimentos.

Posto isto, resulta imperioso referir que a recusa do pedido deve ser acompanhada por uma exposição detalhada das causas de recusa, assim como da demonstração objectiva e inequívoca de que tal pedido é prejudicial para a empresa, visto que a concessão da autorização de trabalho em regime de horário flexível deve constituir a regra, sendo a sua recusa uma excepção, como decorre do artigo 57º n.º2 CT.

Relembre-se que da lista obrigações do empregador consta o dever de “proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”⁷⁴, dever que se manifesta quanto à elaboração do horário de trabalho⁷⁵.

⁷³ Vd. art.3º al. e) da Lei Orgânica.

⁷⁴ Vd. art. 127º n.º 3 do Código do Trabalho.

⁷⁵ Vd. Art. 212º, n.º2 do Código do Trabalho.

3.3. Atendimento ao público e análise de não renovação de contratos de trabalho

A fase final do estágio foi dedicada à incumbência de atendimento ao público em três variantes: atendimento telefónico, atendimento presencial e atendimento via correio electrónico. Durante este período e até ao final do estágio coube-nos a responsabilidade de assegurar o pleno funcionamento da Linha Verde nos períodos da manhã e da tarde. No períodos do dia em que esta se encontrava inactiva, competiu-nos a tarefa de analisar comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo remetidas pelas entidades empregadoras.

3.3.1. Atendimento telefónico e presencial

Nesta parte as questões colocadas mais frequentemente respeitaram à protecção da parentalidade pelo que optei por restringir a análise a este tema, abordando as três dúvidas mais recorrentes. Ressaltam as dúvidas respeitantes à protecção no despedimento, ao gozo de licenças parentais e ao regime de faltas, dispensas e licenças, sendo este último de íntima articulação com as questões referentes aos subsídios da segurança social.

Assim, de entre as principais dúvidas colocadas, destaca-se, em primeiro lugar aquelas relacionadas com a dispensa para amamentação ou aleitação. A lei enquadra esta dispensa nos artigos 47º e 48º do Código do Trabalho, estabelecendo a sua concessão durante o tempo que durar a amamentação e impondo à trabalhadora lactante a obrigação de comunicar ao empregador, *“com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho”*.

Esta disposição em particular criou alguma confusão quanto à natureza do procedimento de dispensa e foi alvo de sucessivos esclarecimentos na Linha Verde, designadamente quanto ao facto de a dispensa para amamentação não carecer de qualquer autorização expressa por parte do empregador, dependendo tão somente ser comunicada pela trabalhadora. De salientar que tal comunicação não carece de revestir a forma escrita, nem de ser acompanhada de de atestado médico, salvo se a amamentação

durar para além do primeiro ano de vida do filho, caso em que a apresentação deste documento é necessária.

Ainda relativamente ao modo de organização diária da dispensa, prevê a lei que a mesma seja “*gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada*”⁷⁶. No entanto parece ser generalizado o desrespeito desta norma, porquanto foram inúmeros os casos apresentados de entidades empregadoras que pretendem fixar unilateralmente o período de amamentação.

Quanto a esta matéria entendeu o Tribunal do Trabalho de Viseu que “*é a mãe quem sabe qual o horário que melhor se compatibiliza com as necessidades de amamentação, não competindo à entidade patronal fixar unilateralmente um horário para o efeito e muito menos recusar o horário proposto pela trabalhadora*”⁷⁷.

Recorrente foi também o esclarecimento de dúvidas relacionadas com o gozo da licença parental nas suas quatro modalidades elencadas no artigo 39º CT: licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, e licença parental exclusiva do pai.

A licença parental é um direito atribuído aos progenitores trabalhadores, que suscitou dúvidas frequentes quanto à obrigatoriedade de comunicação ao empregador em caso de partilha da licença e quanto ao valor do subsídio atribuído.

Relativamente à primeira questão, foram-nos apresentados casos de casais que, por não terem procedido à comunicação prevista no artigo 40º n.º4 CT, se viram impossibilitados de partilhar a licença, sendo no entanto de referir que opção pela partilha da licença sofreu, nos últimos anos, um aumento digno de nota: de 0,4% em 2005 para 21,1% em 2008, por referência ao total de crianças nascidas⁷⁸.

No que respeita à segunda questão, o valor do subsídio parental inicial depende da duração da licença e do seu modo de utilização, ou seja, se é partilhada ou não. Assim, o valor do subsídio a atribuir pela Segurança Social pode ir dos 83% aos 100% da

⁷⁶ Vd. art.47º n.º3 do Código do Trabalho.

⁷⁷ Sentença proferida no âmbito do Proc. N.º909/11 pelo Tribunal do Trabalho de Viseu, 1º Juízo.

⁷⁸ Vd. Estatísticas sobre a evolução do gozo de licenças parentais em Portugal disponível [em linha] em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent006.html>

remuneração de referência do beneficiário pelo que influencia a opção que os progenitores tomam em relação à licença.

Acrescente-se ainda neste âmbito que, após o gozo da licença parental inicial, assiste a um do progenitores o direito a gozar de uma licença parental complementar que pode durar até três meses⁷⁹ após a qual pode solicitar outra licença, desta vez para assistência a filho com duração limite de dois anos ou três no caso de se tratar de um terceiro filho⁸⁰. A articulação sucessiva das licenças mencionadas pode, em última análise, permitir o gozo de um total de quase quatro anos de licenças.

O regime de protecção da parentalidade concretiza-se através da atribuição de um conjunto de direitos elencados no artigo 35º entre os quais outras licenças para além das enunciadas anteriormente, dispensas e faltas.

Não se pretendendo analisar exaustivamente cada uma delas, resulta contudo imperativo proceder à sua destrição, em particular quanto aos efeitos que as mesmas possuem na retribuição e outros direitos do trabalhador.

Assim as dispensas previstas na lei laboral não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho⁸¹. Aqui enquadram-se as dispensas de prestação de trabalho no período nocturno, a dispensa para avaliação para adopção e ainda a dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de protecção da sua saúde ou segurança. Exceptuam-se deste regime as dispensas para consulta pré-natal, para amamentação ou aleitação, que não implicam a perda de quaisquer direitos, incluindo o direito à retribuição⁸².

Por seu turno, as faltas variam quanto aos seus efeitos consoante sejam justificadas ou não. Assim, as faltas injustificadas determinam a perda de retribuição e constituem uma violação ao dever de assiduidade pelo trabalhador⁸³ enquanto que as faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo quanto à retribuição⁸⁴.

Cumpre, no entanto, salientar que as faltas dadas ao abrigo do regime de protecção da parentalidade, em particular as faltas para assistência a filho ou a neto previstas nos

⁷⁹ Vd. Art.51º do Código do Trabalho.

⁸⁰ Vd. Art.52º do Código do Trabalho.

⁸¹ Vd. art.65º n.ºs. h) i) j) do Código do Trabalho.

⁸² Vd. Art.65º n.º2 do Código do Trabalho.

⁸³ Vd. Art.256º do Código do Trabalho.

⁸⁴ Vd. Art.255º do Código do Trabalho.

artigos 49º e 50º, possuem implicações na retribuição auferida, sendo no entanto, concedido um subsídio ao abrigo dos Decretos-Lei n.º91/2009 e n.º89/2009 de 9 de Abril de 2009. Para efeitos do artigo 255º n.º3 as faltas mencionadas são ainda consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Referir, por último a opção pelo enquadramento sistemático das faltas para assistência para membro do agregado familiar no artigo 252º. A sua inserção fora das disposições de protecção à parentalidade justifica-se pelo facto de se encontrar desenhada para os membros do agregado que não sejam descendentes, englobando o “cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2º grau da linha colateral”.

Pretendeu-se desta forma salvaguardar as redes de parentes e de entajuda familiar, prerrogativa da maior importância atendendo ao fenómeno crescente de idosos dependentes em virtude do aumento da esperança média de vida.

Em paralelo à matéria dos subsídios por licença parental foi frequentemente colocada a questão de saber se o trabalhador teria direito a receber o subsídio de refeição durante o período da licença parental. Esta dúvida resulta de uma confusa interpretação da lei que reside no seguinte: “o subsídio de refeição ou alimentação tem natureza de benefício social a conceder como comparticipação nas despesas resultantes de uma refeição tomada fora da residência habitual, nos dias de prestação efectiva de trabalho⁸⁵”. Ora, sendo a licença parental considerada como tempo efectivo de trabalho nos termos do art.65º nº1, *quid iuris*?

Quanto a esta matéria veio o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa estabelecer o seguinte:

“I - No domínio do contrato de trabalho subordinado regido pelo Direito do Trabalho inexistente lei geral que obrigue ao pagamento do subsídio de refeição, caindo na alçada da liberdade contratual tal concessão, embora seja prática generalizada, nos contratos de trabalho e nos instrumentos de regulamentação colectiva, como compensação pelas despesas acrescidas com a alimentação do trabalhador fora da sua habitação por causa do trabalho.

⁸⁵ Vd. Decreto-Lei n.º 57-B/84 de 20 de Fevereiro.

II - Por ser regular e periódico, este subsídio é integrado no conceito de retribuição, mas não tem as características da retribuição de base, só tendo verdadeira justificação nas situações em que haja efectiva prestação de trabalho e quando diariamente tal prestação tenha a duração, pelo menos, de três horas.

III - Assim, o trabalhador não adquire direito ao subsídio de refeição sem exercício efectivo da sua actividade laboral, quando se encontra em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente de faltas, justificadas ou injustificadas, licenças ou outros impedimentos, pelo que, no caso dos autos, também não é devido à trabalhadora durante a licença de maternidade, o pagamento do subsídio de refeição⁸⁶.

Resulta deste entendimento que a licença parental é considerada como tempo efectivo de trabalho mas apenas no que respeita à assiduidade, sendo o subsídio calculado pela remuneração de referência, que exclui o subsídio de refeição.

3.3.2. Atendimento via correio electrónico

O pedido de informação que em seguida se expõe respeita a uma trabalhadora vítima de assédio em virtude de maternidade, que contactou a CITE solicitando uma solução para o seu caso.

A opção pela sua inclusão neste relatório deriva do desfecho negativo que o pedido de informação teve e da sua relevância no que respeita à efectividade dos mecanismos de protecção das vítimas de assédio. Não se procura, portanto, reiterar a abordagem ao tema do assédio no âmbito da igualdade e não discriminação que já foi alvo de tratamento em sede própria, mas sim evidenciar as dificuldades práticas de aplicação da lei laboral e de efectivação da justiça.

A exposição do caso, remetida por correio electrónico à Comissão, continha fortes indícios de discriminação e resume-se nos seguintes elementos: após ter comunicado o seu estado de gravidez, a trabalhadora começou a ser sujeita a tratamento diferente, designadamente a ser alvo de ameaças verbais quer presencialmente quer telefonicamente. Elenca-se ainda: atribuição súbita de novas tarefas da responsabilidade de outros colegas, recepção de e-mails com acusações de mau desempenho profissional,

⁸⁶ Proc. 1351/01 4ª Secção ACRL de 14-03-2001, disponível [em linha] em http://www.pgdlisboa.pt/jurel/jur_mostra_doc.php?nid=639&codarea=59

ofensas verbais públicas à sua dignidade, vocabulário grosseiro, atitude hostil e agressiva. A trabalhadora foi incentivada verbalmente a despedir-se ou, em alternativa, a aceitar a cessação do contrato de trabalho prescindindo do direito à indemnização, recorrendo ao expediente de receber a indemnização devida por lei num primeiro momento, e a devolvê-la posteriormente. Foi ainda retirada do seu gabinete e colocada numa mesa da recepção sem acesso aos instrumentos de trabalho de que dispunha anteriormente, incluindo o computador ao qual foi alterada a senha de acesso e a partir do qual acedia às contas de correio electrónico profissional, tendo sido obrigada a devolver o telemóvel e a viatura de serviço. A retribuição deixou de ser paga pontualmente, o vencimento foi reduzido e o subsídio de Natal não foi pago. Aos pedidos de explicação para o sucedido a entidade empregadora remeteu-se ao silêncio violando, deste modo, praticamente a totalidade das garantias da trabalhadora elencadas no artigo 129º nº1 do Código do Trabalho, assim como os deveres como empregador expressos no artigo 127º do mesmo diploma.

O rol de práticas discriminatórias enquadra-se na perfeição na seguinte anotação ao artigo respeitante ao assédio: “Para o efeito, as estratégias ou ‘práticas’ persecutórias habitualmente apontadas são várias e de diversa natureza, sendo certo que as que surgem habitualmente associadas ao fenómeno são as que passam pelas transferências vexatórias do trabalhador/a para outro local de trabalho (...); pelo silêncio do empregador perante pedidos de explicação ou reclamações do trabalhador; (...) pela colocação do trabalhador em situações humilhantes, vexatórias ou embaraçosas, não condizentes com o seu estatuto na empresa ou a sua categoria profissional; pela atribuição de tarefas para as quais o trabalhador não tem competência, a fim de o humilhar e depreciar, ou pelo empobrecimento substantivo das suas tarefas, através da não ocupação efectiva do trabalhador ou da sua completa desocupação; pela diminuição da sua categoria profissional ou pela distribuição de tarefas não condizentes com essa mesma categoria profissional; pela sua desautorização permanente, ou pela sua humilhação pública⁸⁷”.

Optei por contactar a trabalhadora por telefone dada a urgência e complexidade da situação tendo apresentado as possíveis soluções para o caso. Informei que o

⁸⁷ MARTINEZ, Pedro Romano, Código do Trabalho Anotado, Almedina, 8.ª edição, 2009.

procedimento comum seria a apresentação de uma queixa formal à Comissão para que esta tomasse as devidas diligências, nomeadamente para que solicitasse ao serviço com competência inspectiva no domínio laboral (ACT) uma visita inspectiva ao local de trabalho com a finalidade de comprovar a existência das alegadas práticas discriminatórias em razão do sexo.

Num primeiro momento a trabalhadora mostrou-se renitente e recusou esta opção manifestando o receio de represálias. Admitiu, contudo, que a possibilidade de subsistência da relação de trabalho era diminuta dada a crescente hostilidade de que era alvo. De facto, atento o comportamento da entidade patronal e a cumplicidade dos próprios colegas de trabalho na protelação do assédio, a reparação da situação apresentava-se inviável, pelo que considerava aceitar a cessação do contrato de trabalho caso tal lhe fosse proposto, não prescindindo, para o efeito, da indemnização a que tinha direito.

No entanto, o desenrolar dos eventos até à data indicava que a probabilidade de tal suceder era reduzida pelo que lhe restaria a solução de cessar o contrato por iniciativa própria, sendo penalizada por uma decisão que, não tivesse a empresa adoptado aquele comportamento discriminatório, nunca teria tomado.

Colocando a hipótese da trabalhadora autorizar a CITE a intervir, poder-se-ia antever o seguinte cenário: a acção inspectiva da ACT concluiria pela existência de fortes indícios de discriminação e a entidade empregadora seria alvo de uma contra-ordenação muito grave atendendo o disposto no artigo 29º n.º4 do Código do Trabalho; a trabalhadora permaneceria em funções sujeita a uma relação precária e ausente do elemento confiança⁸⁸.

Deve acrescentar-se, contudo, o seguinte elemento: a trabalhadora, à data com seis meses de gestação, começou a apresentar sintomas depressivos passíveis de se repercutir na saúde da criança, tendo-lhe sido aconselhado o seguimento por um profissional de saúde mental. O termo da situação de assédio era portanto da máxima urgência.

⁸⁸ Neste sentido o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 05-12-2012, Proc.728/11.0T4AVR.C1: “A confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nas relações de trabalho, tendo em consideração a forte componente fiduciária daquelas; com efeito, a relação jslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada”.

Impõe-se, neste momento, a seguinte consideração: ao contrário dos pareceres prévios, que devem ser emitidos no prazo de 30 dias a contar da sua recepção, o tratamento das queixas apresentadas à CITE não se encontra sujeito a prazo, pelo que é possível decorrer um período de tempo mais ou menos longo até ser tomada alguma diligência tendente ao fim da prática discriminatória.

Tomando em consideração as informações prestadas, a trabalhadora não autorizou a CITE a tomar qualquer diligência no âmbito do seu caso e não quis formalizar queixa, argumentando com o receio de sofrer represálias de violência acrescida em relação àquelas de que já era alvo, e com o facto de ter uma necessidade imperativa em afastar-se imediatamente do local de trabalho de modo a salvaguardar a sua saúde mental e a gravidez. Decidiu que a solução mais rápida para o seu caso seria apresentar à entidade empregadora atestado médico de situação de doença até ao final da gravidez, rementendo a decisão de apresentar queixa para um momento posterior.

De referir, a este respeito, que a intimidação ou assédio moral no trabalho constitui um factor de risco psicossocial que consta da Lista de Doenças Profissionais da Organização Internacional do Trabalho sendo passível de levar o trabalhador à incapacidade temporária ou permanente. No entanto, o ordenamento jurídico português não permite o seu enquadramento como acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo a sua exclusão da lista publicada pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio revisto pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho.

Na esteira deste entendimento Tribunal da Relação do Porto assenta o seguinte: “As situações de “mobbing” ou de assédio não são configuráveis, entre nós, como acidentes de trabalho, nem como doenças profissionais: os primeiros, porque o facto não é instantâneo, nem fortuito, mas reiterado e deliberado e as segundas porque não constam da respectiva lista. Daí que as condutas ilícitas que surjam nesta área apenas sejam ressarcíveis no âmbito da responsabilidade civil, verificados os pressupostos dos artigos 483º e seguintes do Cód. Civil⁸⁹”.⁹⁰

⁸⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 0716615, de 10-03-2008.

⁹⁰ De acordo com o art.28.º CT: “A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.”

Da análise deste caso foi possível identificar três situações críticas que obstam à efectivação da lei laboral no que toca à garantia dos direitos dos trabalhadores e ao cumprimento das obrigações pelas entidades empregadoras neste âmbito.

Em primeiro lugar, atendendo ao cariz urgente do caso em apreço, não é possível assegurar a efectivação de justiça em tempo útil. O tempo que intermediaria desde a entrada da queixa até à decisão final do caso seria tão extenso que a trabalhadora teria provavelmente nessa altura cessado o contrato por iniciativa própria.

Em segundo lugar, elenca-se as dificuldades ao nível probatório que, por natureza, este tipo de caso suscita. Assim, ao relato da trabalhadora, devem ser acrescentados outros elementos: relatório de acção de inspecção da ACT no âmbito das suas competências⁹¹; relatório médico de avaliação psicológica da trabalhadora; prova testemunhal dos restantes trabalhadores que, segundo o relato escrito, seriam coniventes com a situação de assédio, pelo que a recolha de testemunho resultaria infrutífera. Nesta parte, cumpre referir que existe dificuldade em estabelecer um nexo causal entre as condições de trabalho e a manifestação de patologias psicosomáticas, que podem depender de diversas variáveis pessoais, genéticas e de ordem farmacológica.

Em terceiro lugar, o receio de represálias manifestado pela trabalhadora impediu-a de apresentar queixa, permitindo assim protelar as práticas discriminatórias e permitir a impunidade da entidade empregadora.

Do exposto, torna-se evidente que o combate às práticas laborais discriminatórias encontra como principal inimigo o receio de cessação do vínculo laboral ou de aplicação de represálias por parte do empregador, o que confere força à sua perpetuação.

Termino referindo que as consequências do assédio moral não se reflectem apenas na saúde da vítima, mas possuem um impacto económico negativo, quer para as empresas - que assistem a um aumento da taxa de absentismo e a uma redução da produtividade - quer para o sistema de segurança social, por via do aumento de pagamentos do subsídio de doença, impondo-se assim uma fiscalização eficaz e uma punição efectiva das empresas prevericadoras.

⁹¹ Vd. Art.2º n.º2 da Lei Orgânica publicada pelo Decreto Regulamentar n.º 47/2012 de 31 de Julho.

3.3.3. Análise de comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo, estando em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no gozo da licença parental

Das atribuições acometidas à CITE figura também a análise das comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo, que devem ser remetidas à Comissão quando esteja em causa “uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador que se encontre a gozar licença parental⁹²”.

Detecta-se, no entanto, uma incongruência da lei quanto a esta matéria: é que a lei orgânica da CITE possui um escopo de protecção mais amplo do que aquele que resulta da lei laboral que não faz qualquer referência ao trabalhador durante o gozo da licença parental. De facto, o artigo 144º n.º3 do Código do Trabalho apenas obriga a entidade empregadora comunicar à Comissão a não renovação do contrato de trabalho apenas quando esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

A referida comunicação deve indicar o motivo de não renovação, assim como cópia do respectivo contrato de trabalho e deve ser remetida no prazo de cinco dias úteis após o termo do contrato. A omissão deste dever constitui uma contra-ordenação leve⁹³.

Relativamente a esta tarefa, a aferição da existência de indícios discriminatórios revela-se difícil, uma vez que a cessação dos contratos a termo opera por caducidade, pelo que a maioria destes processos é arquivada.

⁹² Vd. Art.3º al.d) da Lei Orgânica.

⁹³ Vd. Art. 144º n.º 5 do Código do Trabalho.

3.4. Resumo da actividade: quadro ilustrativo

Ao longo do período de estágio desempenhei as tarefas que me foram atribuídas e que podem ser quantificadas da seguinte forma:

- 33 atendimentos telefónicos;
- 8 atendimentos presenciais;
- 2 atendimentos escritos;
- Tratamento de 2 queixas;
- Elaboração de 4 pareceres prévios aprovados por unanimidade em reunião tripartida;
- Apresentação de 3 pareceres da autoria da Dra. Sandra Ribeiro em reunião tripartida.

Plano de Estágio/ Tarefas desempenhadas

Projectos Elaborados e Sujeitos a Avaliação	
Atendimento na Linha Verde	Chamadas contabilizadas em coluna específica da estagiária.
Atendimentos presenciais	Acompanhamento jurídico em atendimentos presenciais relativos a não renovação de contrato de trabalho a termo; a protecção no despedimento; a assédio moral no local de trabalho e conciliação da vida profissional com a vida familiar ou pessoal.
Pareceres Prévios	<p>- Processo n.º 965/QX/2012 - Parecer nº 10/CITE/2013</p> <p>Parecer relativo a queixa por discriminação em função do sexo – assédio moral de trabalhadora lactante.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013.</p>

	<p>- Processo n.º 1041/FH/2012 - Parecer n.º 233/CITE/2012</p> <p>Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE NOVEMBRO DE 2012.</p>
	<p>- Processo n.º 1065/DG/2012 - Parecer n.º 246/CITE/2012</p> <p>Parecer prévio ao despedimento por facto imputável de trabalhadora grávida.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012</p>
	<p>- Processo n.º 1038/QX/2012 – Parecer n.º 263 /CITE/ 2012</p> <p>Parecer relativo a queixa sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – pedido de horário flexível.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012</p>
	<p>- Processo 1134/FH/2012 – Parecer n.º 261/CITE/2012</p> <p>Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012</p>
	<p>- Processo 1204/ DG-C / 2012 – Parecer n.º 9/CITE/2013</p> <p>Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo.</p> <p>APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013</p>

Outras actividades	<ul style="list-style-type: none">- Resposta a pedido de informação por parte da trabalhadora grávida, vítima de mobbing no âmbito da igualdade e não discriminação- Esclarecimento via correio electrónico a trabalhadora relativo a pedido de horário flexível.- Análise e apresentação em reunião tripartida dos Processos n.º 945/DL-E/2012, 1014/DP-C/2012, 954/DL-E/2012. (pareceres elaborados pela Dra. Sandra Ribeiro e por mim apresentados na reunião em sua substituição)- Presença na Conferência Internacional: “Contributos para uma perspectiva de género nas relações laborais: da acção inspectiva à negociação colectiva”, Lisboa, 18 e 19 de Outubro de 2012

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

4.1. Análise crítica das actividades desenvolvidas

Ao longo do estágio, e no âmbito das diversas tarefas que desempenhei, constatei que existe um desconhecimento generalizado das leis laborais, quer por parte das empresas quer por parte dos trabalhadores.

Este fenómeno resulta na reiteração das práticas constituintes de ilícitos contraordenacionais por parte das empresas que, por sua vez, são perpetuadas por desconhecimento dos trabalhadores que as acatam na convicção de serem correctas.

A título meramente exemplificativo, refere-se a ausência de resposta por parte do empregador a pedido de horário flexível ou o tratamento da ausência de trabalhadora para consulta pré-natal como se de uma falta se tratasse.

Este tipo de ilícito chega ao conhecimento da CITE maioritariamente por via dos atendimentos presenciais e telefónicos e no decorrer de pedidos de informação, e estão em regra relacionados com o assunto que nos é apresentado, sendo por isso fortuito o seu conhecimento.

A situação acima mencionada manifesta-se, de forma mais evidente, nos casos em que a CITE é competente para intervir nos processos. Enuncia-se, de entre os casos mais comuns, a não remessa de cópia do processo à CITE quando esta é competente para intervir e a incorrecta instrução do mesmo, nomeadamente por falta de envio de elementos e por fundamentação legal insuficiente.

No que respeita à instrução dos processos, verifica-se que a maioria é executada por profissionais desprovidos de formação jurídica, nomeadamente funcionários de recursos humanos das empresas e escritórios de contabilidade, fenómeno mais comum nas empresas com menor dimensão. Apesar da complexidade e especificidade das matérias objecto de análise, a renitência em procurar apoio jurídico especializado resulta frequentemente na incorrecta instrução dos processos, que se revela desvantajosa para a entidade empregadora.

De salientar, contudo, que o desrespeito pela legislação laboral do âmbito da competência da CITE não ocorre exclusivamente nas pequenas e médias empresas. As empresas de grande dimensão, apesar de dotadas de uma estrutura organizacional mais bem preparada, têm ainda um longo caminho para percorrer no que toca à sensibilização para a importância destas questões.

Pude constatar através dos diversos contactos efectuados com entidades empregadoras de dimensão considerável, que as direcções de recursos humanos responsáveis pelo tratamento destas matérias desconhecem ou conhecem parcialmente os trâmites a seguir nos casos que lhes são apresentados.

São as próprias que recorrem voluntariamente à Linha Verde da CITE com o intuito de se inteirar acerca do modo correcto de instruir os processos de remissão obrigatória à CITE, o que ocorre mais frequentemente quando pretendem iniciar um procedimento de despedimento de trabalhadores especialmente protegidos.

4.2. Relação com o orientador e supervisor

No início do estágio, a Dr^a Sandra Ribeiro fez um enquadramento da Comissão e do trabalho por esta desenvolvido, e dos desafios que nos seriam apresentados ao longo deste, assim como dos objectivos delineados. Após a fase inicial, procurou sempre que possível, fornecer indicações acerca dos processos que nos iam sendo distribuídos, diligenciando para que estes primassem pela diversidade temática, de modo a permitir um estágio completo. Instruiu ainda acerca da composição e modo de funcionamento das reuniões tripartidas para as quais a nossa presença foi desde o início solicitada, numa primeira fase apenas como observadoras e posteriormente como participantes activas com a apresentação de projectos de parecer.

O contacto com a Sra. Professora Helena Pereira de Melo revelou-se de suma importância para o enquadramento dos objectivos a atingir no estágio curricular e na compreensão da sua natureza. Foi por mim apresentado um plano da estrutura e matérias que entendi conveniente abordar no relatório, tendo a Sra. Professora manifestado a sua concordância e fornecido preciosas indicações acerca do modo de redacção e dos erros a evitar. A par deste suporte, realçou a importância de demonstrar a apreensão dos conhecimentos académicos que importam ser assimilados nesta parte não lectiva.

4.3. Expectativas sobre o estágio

O estágio realizado permitiu o cumprimento dos objectivos por mim definidos. Em primeiro lugar, pretendi conferir a esta parte não lectiva uma componente prática que a elaboração de uma dissertação não teria. Com efeito, o estágio facultou a exploração de uma maior diversidade de matérias que não teria sido conseguida numa dissertação posto que esta serve tendencialmente o tratamento de um tema rigorosamente delimitado.

Por outro lado, as actividades desenvolvidas permitiram aplicar os conhecimentos adquiridos na disciplina de Direito do Trabalho a situações específicas e num contexto profissional, factor que releva como experiência valiosa nesta área do Direito. Nesta parte, o contacto com juristas especializados e experientes nas matérias em causa e o diálogo que com estes se propiciou ao longo do estágio relevou como factor potenciador desta aprendizagem.

Procurei, acima de tudo, desenvolver um trabalho que me motivasse e tivesse uma natureza dinâmica e interventiva. Neste sentido, considerei a experiência recompensadora, posto que me foi incutida a responsabilidade de lidar com processos de grande importância para as partes envolvidas e participar, ainda que temporariamente, na missão prosseguida pela CITE. As matérias tratadas ao longo do estágio revestiram o maior interesse pelo que a apreciação global é francamente positiva.

4.5. Relevância atribuída ao estágio e apreciação global

O estágio teve como meta final a autonomização no cumprimento das tarefas propostas, objectivo que considero ter sido cumprido de um modo geral no período disponível. Com efeito, os casos que surgem diariamente acabam por se repetir sendo relativamente similares pelo que verifiquei um progressivo domínio dos procedimentos a executar e da legislação a consultar, o que contribuiu para uma maior celeridade na elaboração dos pareceres.

Por seu turno, o atendimento telefónico permitiu abordar uma quantidade maior de matérias dado o elevado número de chamadas e a duração relativamente curta das mesmas, pelo que considerei sua inclusão no plano de estágio bastante produtiva e benéfica para a assimilação de conteúdos.

No cômputo geral, o estágio permitiu não só adquirir conhecimentos aprofundados sobre as matérias da igualdade e não discriminação, da protecção da parentalidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, como também contribuiu para desenvolver competências comportamentais e de trabalho, designadamente ao nível do relacionamento interpessoal, da disciplina e método de trabalho e na capacidade de cumprir prazos. Do mesmo modo, a integração na CITE, em particular na equipa jurídica potenciou o desenvolvimento de uma rede de contactos pessoais e profissionais.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 1ª ed. Dezembro 2004
- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 13ª edição, Almedina, 2006
- GOMES, JÚLIO MANUEL VIEIRA, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, Março, 2007
- GUERREIRO, MARIA DAS DORES, VANDA LOURENÇO E INÊS PEREIRA, *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar – Manual para as Empresas*, CITE, 4ª ed., Editorial do Ministério da Educação, 2006
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY, LUÍS GONÇALVES SILVA, *Código do Trabalho anotado, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, 8ª edição, Almedina, 2009
- NEVES, TÂNIA, *Parentalidade - Regime Legal e Aplicação Prática*, 1ª edição, Verlag Dashhofer, 2012

WEBGRAFIA

- FERREIRA, VIRGÍNIA, *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, p.42 e 43 Disponível [em linha] em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf
- *Plano de Actividades 2012*, CITE, Ministério da Economia e do Emprego, Disponível [em linha] em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/relatorios_activids/Plano_de_Actividades_2012.pdf
- *Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação*, coord. CITE, 2013 Disponível

[em linha] em

http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf

- *Redacção de cláusulas de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho numa perspectiva de igualdade e não discriminação de género* - Guia Informativo

CITE [em linha] Disponível em

http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/GUIA_INFORMATIVO_clausulas.pdf

- *Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho*, CITE, ACT, 2012 Disponível [em linha] em

http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos_apoio_combate_discrimin.pdf

- *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, p.22, coord. CITE, 2008 Disponível [em linha] em

http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf

- *Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2011*

Disponível [em linha] em

http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Indicadores_PT_2011.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Parecer N.º 261/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitado pela ...,

S.A.

Processo n.º 1134 – FH/2012

I – OBJETO

1.1. Em carta datada de 18 de outubro de 2012 veio a trabalhadora ... solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível à ..., entidade que a emprega.

1.2. O pedido baseia-se no facto de a trabalhadora ter responsabilidades familiares em virtude de ter uma filha nascida em maio de 2011 que necessita do seu apoio durante a noite, pelo que encontra sérias dificuldades em conciliar a assistência à mesma com o seu horário de trabalho, que presta em regime de turnos rotativos.

1.3. A rotação dos turnos é mensal e organizada da seguinte maneira:

Turno A: das 21h às 5h

Turno B: das 5h às 13h

Turno C: das 13h às 21h

1.4. A trabalhadora, atualmente divorciada e separada do ex-cônjuge, habita em comunhão de mesa e habitação com o irmão, trabalhador por turnos na mesma empresa, e o pai “idoso e muito doente”.

1.5. Durante o dia consegue gerir a situação da sua filha, tendo quem a auxilie e a substitua na sua ausência, mas durante a noite tal tarefa não se apresenta possível. De facto, de acordo com o vertido na exposição da trabalhadora à ...:

“E tal não se prende apenas com o facto de não ter – como não tenho – mais ninguém que me possa auxiliar durante esse período do dia, mas sobretudo com o facto de a minha filha ser ainda uma bebé, necessitando, como é evidente, a essas horas noturnas, mais do que qualquer outra coisa, da presença da mãe, e não da do tio ou do avô”.

E remata:

“A responsabilidade parental de prestar assistência à minha filha pequena durante a noite recai única e exclusivamente sobre mim mesma, não podendo delegar num qualquer familiar uma faculdade de que possa ou não lançar mão, pois que é, acima de tudo, uma decisão iminentemente pessoal”.

1.6. No dia 12 de novembro a ... envia resposta à trabalhadora transmitindo a sua intenção de recusar o pedido de horário flexível alegando que *“tal pretensão não se enquadra minimamente no conceito de “horário flexível”, e que “o que V. Exa. pretende é, pura e simplesmente, não prestar qualquer trabalho compreendido no período das 21h00 de um dia às 5h00 do dia seguinte”.*

Prosseguindo com a argumentação, a empresa desenvolve:

“Mas, mesmo que assim, por absurdo, se não entendesse, imperiosas exigências de funcionamento da secção onde V. Exa. trabalha impõem, também, a recusa do pedido de V. Exa.

De facto, V. Exa. está classificada como “Operadora de Produção Especializada”.

E opera equipamentos de distribuição que, como bem sabe, funcionam ininterruptamente, ao longo das 24h00 de cada dia,

Necessitando de acompanhamento permanente.

Consequentemente, se, como pede, se viesse a dispensar de trabalhar, no turno das 21h00 de um dia às 05h00 do dia seguinte, teria esta empresa de manter imobilizado o equipamento de distribuição que V. Exa. opera, o que ocasionaria a paralisação de todo o equipamento a montante, daí derivando prejuízos de várias dezenas de milhar de euros.

Poderia, como é óbvio, promover-se a substituição de V. Exa., nesse posto de trabalho e nos períodos em que V. Exa. se confessa impossibilitada de trabalhar.

Essa solução implicaria, contudo, a contratação de um trabalhador para a substituir,

Que, no entanto, restaria improdutivo – com os inerentes prejuízos – ao longo dos períodos em que V. Exa. cumprisse os turnos das 5h às 13h e das 13h às 21h,

Por sua vez, a presença ao trabalho de V. Exa., noutro período que não o das 21h às 5h, quando fosse esse o seu período normal de trabalho a cumprir, redundaria na mais completa improdutividade de V. Exa. com os inerentes prejuízos para esta empresa.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A) Da configuração do pedido como pedido de horário flexível

2.1. A entidade empregadora argumenta que aquilo que a trabalhadora pede não é um horário flexível, mas uma dispensa de turno. Para tal entendimento sustentar cita o artigo 56.º do Código do Trabalho sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”.

2.2. Ora, não é razoável o entendimento que defende a incompatibilidade entre o trabalho por turnos (arts. 220.º – 222.º CT) e o trabalho em regime de horário flexível (arts. 56.º e 57.º), como aliás tem sido entendimento da CITE.

2.3. O horário flexível define-se como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”. (art. 56.º n.º 2)

2.4. E foi precisamente o que a trabalhadora fez ao explicitar que se encontra disponível para prestar trabalho no horário compreendido entre as 5h e as 13h, e entre as 13h e as 21h, e solicitando que os períodos de presença obrigatória se situem nestes intervalos de tempo (conforme o n.º 3 do artigo 56.º).

2.5. Do exposto retira-se que a amplitude temporal determinada pela trabalhadora se situa entre as 5h e as 21h – coincidente com os turnos B e C – ficando portanto a empresa adstrita a organizar o horário dos seus turnos de acordo com esta amplitude temporal.

2.6. É, portanto, de caracterizar a pretensão em análise como pedido de horário flexível.

B) Do fundamento da recusa

2.7. Atendendo ao artigo 57.º n.º 2, a ... vem recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, alegando que a concessão da flexibilidade de horário à trabalhadora implicaria a imobilização da máquina que a mesma opera no turno das 21h às 5h, situação que originaria prejuízos de várias dezenas de milhar de euros.

2.8. E reforça com a afirmação de que a dispensa do turno das 21h às 5h implicaria a contratação de trabalhador que a substituísse nas funções inerentes.

2.9. Tal esclarecimento exigiu a prestação de dados adicionais pela empresa consistentes na seguinte documentação:

- Mapa de pessoal constante do Anexo A do Relatório Único
- Horário de trabalho da trabalhadora ... relativo aos meses de junho, julho e agosto de 2011, e de janeiro, fevereiro, março e novembro de 2012.
- Horário de trabalho dos restantes trabalhadores que se encontram adstritos ao mesmo equipamento da trabalhadora requerente relativo aos meses de outubro e novembro de 2012.

III – APRECIACÃO

3.1. A análise dos contornos do processo e dos elementos que o suportam culminou nas seguintes considerações:

a) Não resulta provado pela entidade empregadora que o equipamento de distribuição que a trabalhadora opera fique imobilizado no caso de dispensa da trabalhadora do turno das 21h às 5h.

b) Para além da trabalhadora outros 62 funcionários operam o mesmo equipamento, sendo 21 em cada turno. A maioria destes funcionários possui a mesma categoria que a trabalhadora requerente – Operador de Produção.

c) Não há clarificação sobre o modo de substituição da trabalhadora durante o seu período de licença parental – se por recurso a trabalhador externo contratado especificamente para o efeito, se por reorganização dos recursos humanos disponíveis na fábrica.

3.2. Ora, considerando a fundamentação supramencionada, entende-se que a entidade empregadora não demonstra de forma objetiva e inequívoca que o horário pretendido pela trabalhadora inviabilize o funcionamento do Setor de Paletização e Grupagem e paralise todo o equipamento a montante, uma vez que não esclarece ou evidencia tal prejuízo.

3.4. Sublinhe-se que cabe à empresa a clarificação cabal da sua recusa relativamente à atribuição do horário flexível, e que esta recusa possui carácter excecional, sendo a norma a atribuição do horário à requerente, tal como resulta do art. 57.º n.º 2 do Código do Trabalho. Aliás, atente-se bem que se trata mesmo de um dever do empregador a concessão do direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a como preconizado nas seguintes disposições:

Artigo 127.º n.º 3, sob a epígrafe “Deveres do empregador”: “(...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

Artigo 212.º n.º 2 alínea b): que impõe, quanto à elaboração do horário de trabalho que a entidade empregadora deve: “*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...);*”

Da mesma forma, o legislador preceitua, ainda no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

3.5. Uma última nota, com referência ao facto da trabalhadora ter recusado a proposta da ... que visava a coordenação dos horários dos turnos com o seu irmão, de modo a que ambos nunca trabalhassem no mesmo turno. Neste âmbito apresentam-se relevantes as seguintes disposições:

Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010 que, no seu Considerando 21 garante que: *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”*

Artigo 59.º CRP – “Direitos dos trabalhadores: *“1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;”

Artigos 67.º e 68.º CRP: *“(…) A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)”*

“(…) Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (…)”

Artigo 33.º Código do Trabalho (CT) – “Parentalidade”:

“1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (…)”

3.6. Da leitura das disposições concernentes à parentalidade, é evidente a preocupação do legislador em assegurar a realização pessoal dos trabalhadores através da conciliação da vida familiar e profissional.

3.7. Tal entendimento não resulta, porventura, claro: é que “conciliação da vida familiar com a vida profissional” não é sinónimo de poder delegar em terceiros a responsabilidade de prestar assistência necessária aos filhos de modo a poder concentrar os esforços no trabalho. A concertação não é meramente logística (onde deixar o filho, horário da creche, alimentação, etc.) mas acima de tudo afetiva e educacional. E é esse o sentido que a lei procura conferir à expressão “na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos”.

3.8. Assim, a conciliação entre a vida familiar e profissional não se reporta meramente à possibilidade de exercer atividade profissional e cultivar uma vida familiar em paralelo, mas à possibilidade de desempenhar ambas do modo mais pleno possível.

3.9. Por fim, referir que a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nomeadamente para a apreciação do fundamento da intenção da recusa do pedido pela entidade empregadora, é a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atenta a competência estabelecida pela alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., por não se considerar suficientemente alegados e demonstrados motivos imperiosos que justifiquem inequivocamente a recusa apresentada para a atribuição de horário flexível à trabalhadora, preferencialmente nos termos por si requeridos.

4.2. Recomendar à entidade empregadora que, na medida do possível, atribua à trabalhadora, tal como deve, um regime de horário que lhe permita conciliar a sua

atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 127.º, conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**

Anexo 2: Parecer N.º 246/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Processo n.º 1065 – DG/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 16.11.2012, do representante legal da empresa ..., LDA, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável da trabalhadora grávida ...

1.2. Exposição breve dos factos:

1.2.1. No dia 27/09/2012 a entidade empregadora instaurou um procedimento disciplinar à trabalhadora em causa tendo comunicado a intenção de despedimento juntamente com a Nota de Culpa. A trabalhadora foi preventivamente suspensa de acordo com o artigo 354.º n.º 2 do Código do Trabalho.

1.2.2. A trabalhadora é acusada de duas infrações cometidas no espaço temporal de cerca de mês e meio, traduzindo-se a mesma na venda de produtos “*sem efetuar o seu registo no sistema informático e emitir o talão de compra respetivo*” (conforme ponto 18 da exposição do anexo 2).

1.2.3. O primeiro incidente, respeitante à venda de um produto, ocorreu em 05/07/2012, tendo a trabalhadora retificado a situação no dia seguinte, após ordem da coordenadora.

1.2.4. O segundo incidente ocorreu no dia 17/08/2012, data em que, segundo a entidade empregadora:

- “*a trabalhadora, aproveitando-se do facto de ter ocorrido um problema com o sistema informático, que inviabilizou o registo de suas compras efetuadas por cartão de*

débito/multibanco, nos valores de €24,89 e €46,01, e emissão dos respetivos talões de compra, atuou com o objetivo de subtrair à caixa da loja o correspondente valor em numerário; (ponto 24 da exposição)

- para o efeito, e apesar de referir à sua colega ..., na presença da testemunha e ex-funcionária da ..., que já havia procedido à “contagem de caixa”, estando esta correta, assim como ao registo das duas vendas no sistema informático e emissão dos respetivos talões de compra, e deitado ao lixo estes últimos; (ponto 25 da exposição)

- a trabalhadora fez o “flash report” (“contagem de caixa” para passagem de turno) sozinha, não registou nenhuma dessas vendas ou emitiu talões de compra, e ainda deitou ao lixo os talões de pagamento por cartão de débito/multibanco, assim como o papel/talão no qual haviam sido manuscritas as vendas pela funcionária/testemunha ..., rasgados.” (ponto 26 da exposição)

1.2.5. Na exposição são vertidas essencialmente as seguintes acusações (ponto 28):

- infração de regras procedimentais da empresa (obrigatoriedade de efetuar o “flash report” na presença de outras duas funcionárias, de proceder sempre ao registo informático das vendas e emissão de talões de compra/troca);
- prestação de falsas declarações à entidade empregadora e colegas de trabalho;
- destruição de documentos da propriedade da empresa;
- apropriação indevida de quantias pertencentes à entidade empregadora.

1.2.6. Em suma, a trabalhadora é acusada de infringir diversos deveres e de causar intencionalmente prejuízo sério dos interesses patrimoniais da entidade patronal, em benefício próprio (violação dos deveres do artigo 126.º e nas alíneas a), c), e), do nº1 do artigo 128.º CT. (ponto 32 da exposição e ponto XXX da nota de culpa)

1.2.7. A trabalhadora vem rejeitar tais acusações na resposta à nota de culpa, em particular:

- que a trabalhadora ... lhe tenha pedido que procedesse ao registo dos artigos vendidos (artigo 12º da nota de culpa) - que tenham combinado proceder à passagem de caixa (art.12º)
- que confirmou à colega que o dinheiro em caixa estava certo apenas porque procedeu à contagem sem o conhecimento que estava em falta o registo de dois artigos.(art.13º)
- que a ... não lhe perguntou por quaisquer talões (16º)

- que quando fez o flash report, a quantia em caixa foi apurada em 150,01€ que efetivamente estavam em caixa. (art.17º)
- que já houve irregularidades nos registos com todas as funcionárias, sobretudo quando a loja tem mais movimento. (art.34º)

1.2.8. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Declaração de instauração de processo disciplinar
- Exposição dos factos e fundamentação do pedido de parecer prévio à CITE (Anexo 2)
- Nota de Culpa
- Resposta à Nota de Culpa
- Testemunhos
- Cópia do talão de venda à Cliente ...
- Cópia de 2 talões de multibanco
- Cópia da nota manuscrita pela trabalhadora ...
- Registo informático das transações do dia 17/08/2012
- Comprovativos de envio e receção de documentos

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

A) Da Nota de Culpa

2.1. De acordo com a Nota de Culpa enviada à trabalhadora, a existência de justa causa para o seu despedimento funda-se numa “lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa” conforme se transcreve do ponto XXXIII:

*“Existe **justa causa para o seu despedimento**, nomeadamente, por tais comportamentos terem conduzido a uma lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, ao se ter apropriado de quantias pertença da entidade patronal, que pela sua gravidade e consequências torna impossível a manutenção da relação laboral, integrando a justa causa prevista no nº 1 e na alínea e) do nº 2 do artigo 351º do Código do Trabalho.”*

2.2. Ora, confrontando a nota de culpa com a exposição do advogado da entidade empregadora à CITE, é notória uma divergência quanto aos fundamentos do

despedimento por justa causa. Enquanto no primeiro documento a fundamentação assenta na alínea e) do n.º 2 do artigo 351.º, no segundo documento os argumentos apresentados são múltiplos invocando ainda as alíneas a) e d).

2.3. Não obstante, apenas se considera a fundamentação constante na Nota de Culpa, atendendo ao facto de ser a este documento que a trabalhadora dirige a sua resposta. Com efeito, a delimitação do objeto do processo é feita pela nota de culpa, quer ao nível factual como ao nível temporal, como resulta do artigo 353º n.º 1: “(...) juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados”.

B) Da Prova

2.4. Da leitura conjunta do artigo 63.º n.º 1 com o n.º 2 resulta que o despedimento por facto imputável a trabalhadora que se encontre grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa, presunção essa que pode ser ilidida nos termos do artigo 350º do Código Civil mediante prova em contrário.

2.5. Assim, cabe à entidade empregadora apresentar prova de que confirme que o despedimento é justificado. Da descrição dos factos pelas testemunhas resultam dúvidas quanto à admissibilidade da prova porquanto:

- Cabia, em primeira linha, à trabalhadora ... cumprir os procedimentos do início ao fim da venda dos produtos. Com efeito, era a esta a quem incumbia o dever de proceder ao registo dos produtos, e não o fez. Entendeu correto delegar na sua colega o registo dos produtos que havia vendido. Do exposto, não é possível afirmar que compita à trabalhadora a obrigação e por conseguinte a responsabilidade pelo desrespeito do procedimento.

- A empresa acusa a trabalhadora de se apropriar de quantia indevida mas não sabe indicar qual o seu valor, afirmando que “é impossível quantificar” (ponto XIX Nota de Culpa)

- Não resulta provado que a trabalhadora ... tenha solicitado à trabalhadora que registasse a venda dos artigos e que esta tenha assentido. No caso em apreço, afigura-se

que a entidade empregadora não produziu prova cabal que permita imputar à trabalhadora os factos de que é acusada, nomeadamente:

- a omissão do registo dos artigos e
- a ação de se apropriar de quantia indevida.

2.6. E ainda que a primeira estivesse provada, não existe prova da segunda pelo que a sanção de despedimento por justa causa sempre seria desproporcionada como se concretiza em seguida.

C) Da proporcionalidade da sanção

2.7. A ilustrar o raciocínio anterior afigura-se conveniente citar António Monteiro Fernandes na obra “Direito do Trabalho, 12ª Edição, Almedina, janeiro de 2005”, pág. 263: *“A sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo conservatório e intimidativo, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Não pode pois, como é evidente, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras de disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado. (...)”*

2.8. Na esteira deste entendimento, considera-se que, ainda que ficasse provada a omissão de registo dos artigos pela trabalhadora, tal facto não seria suficientemente grave para inviabilizar a subsistência da relação de trabalho, pelo que não se coaduna com o previsto nos artigos 330.º nº 1 e 351.º nº 1.

2.9. De facto o despedimento deverá ser considerado uma *ultima ratio* quando não seja de todo possível aplicar sanções conservatórias do vínculo laboral, como sugere Júlio Manuel Vieira Gomes in “Direito do Trabalho – Volume I, Relações Individuais de Trabalho”, Coimbra Editora 2007, págs. 879 a 886: *O poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem, a “paz da empresa”, o que, logo à partida, explica a*

diversidade face à responsabilidade civil (...) e a sua especificidade. Em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes. O próprio despedimento por razões disciplinares, como veremos, embora tenha substituído a resolução do contrato de trabalho por incumprimento (...), não se confunde inteiramente com ela. Para compreendermos estas afirmações temos, em primeiro lugar, que atender ao escopo do poder disciplinar: este tem uma função claramente preventiva (...). Visa, essencialmente, pacificar, impedir determinadas perturbações numa organização. Neste sentido, a sua finalidade essencial é de prevenção geral. A própria infração disciplinar, embora seja sempre, na nossa opinião, o incumprimento de um contrato, não releva tanto como incumprimento, mas pelas consequências deste incumprimento sobre o ambiente laboral. Daí também a consideração de fatores a que normalmente não se atende, quando se está a aferir da responsabilidade contratual: referimo-nos às consequências da infração, não necessariamente do ponto de vista económico, a todo o ambiente que rodeia o trabalhador e à dimensão da sua culpa. (...).

2.10. Assim sendo, acompanhando:

- a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, com relevo para os considerandos 23 e 24 e artigo 14º nº1 alínea c);
- O artigo 53.º da CRP, sob a epígrafe Segurança no emprego: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos;
- e o artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que determina uma especial proteção para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;

Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o parecer referido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Considerando o supramencionado, não resulta provada a conduta imputada à trabalhadora que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral e por esse motivo não estão afastados os indícios de discriminação em função da maternidade.

3.2. A CITE delibera emitir parecer prévio desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., uma vez que não se dá por afastada a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora especialmente protegida é feito sem justa causa, de acordo com o artigo 63.º nº 2 do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**